

# **LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE. UN ESTUDIO EXPLORATORIO.**

**TRABAJO DE FINAL DE GRADO  
GRADO DE PSICOLOGÍA**



**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

**Autora: Carla Segarra Gómez.**

**DNI: 53663379D**

**Tutor: José Manuel Gil Beltrán**

**Fecha de presentación Julio 2015**



# ÍNDICE

EXTENDED SUMMARY.....	6
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: LA AUTOESTIMA.....	12
1.1. Componentes de la autoestima.....	14
1.1.1. El sentido de seguridad.....	14
1.1.2. El sentido de autoconcepto.....	14
1.1.3. El sentido de pertinencia.....	15
1.1.4. El sentido de motivación.....	15
1.1.5. El sentido de competencia.....	15
1.2. Teorías motivacionales de a autoestima.....	16
1.2.1. La teoría de Maslow.....	16
1.2.2. La teoría del logro.....	17
1.2.3. La teoría de la atribución.....	17
1.3. El autoconcepto y la autoimagen.....	18
CAPÍTULO II: LA AUTOESTIMA EN EL DOCENTE.....	20
2.1. Características del profesor.....	22
2.1.1. Características del profesor con autoestima.....	22
2.1.2. Características del profesor con baja autoestima.....	24
2.2. Nivel de autoestima e implicaciones didácticas.....	25
2.3. La formación del docente en otros países.....	26
2.3.1. Ejemplo de Finlandia.....	27
CAPÍTULO III: CUESTIONARIO E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LA AUTOESTIMA EN EL DOCENTE.....	30
3.1. Cuestionario para la evaluación de la autoestima del docente.....	30
3.1.1. Método:.....	30
3.1.1.1. Participantes.....	31
3.1.1.2. Instrumento.....	32
3.1.1.3. Procedimiento.....	34
3.1.1.4. Análisis de datos.....	35
3.2. Indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima. .....	36
3.2.1. Indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima.....	36

3.2.3. Registro.....	38
3.3. Resultados y discusión.....	39
CAPÍTULO V: SEMINARIO PARA AUMENTAR LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE.....	43
5.1. Objetivos.....	44
5.2. Contenidos.....	45
5.3. Metodología.....	46
5.3.1. Participantes.....	46
5.3.2. Cronograma.....	46
5.3.3. Recursos.....	47
5.4. Evaluación.....	47
CAPÍTULO VI: SÍNTESIS Y PROPUESTAS.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	51
ANEXOS.....	54

## **RESUMEN**

En la actualidad la profesión docente está teñida de sinsabores, contradicciones y desconciertos que la han llevado no sólo al deterioro de su imagen a límites preocupantes, sino también a una crisis de la profesión. La docencia se ha devaluado debido a la sociedad actual, lo cual afecta seriamente a la persona y al profesional. La autoestima se trata de uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Sin la convicción de que tenemos capacidad para proponernos proyectos y de llevarlos a cabo, nos faltan el ánimo, la ilusión, y ganas de emprender nada. Para el docente no solo es importante a nivel personal sino también a nivel profesional les ayuda a sentirse motivado, competente, tener autoconcepto y sentirse de la comunidad, además de ser positivo para sus alumnos. En la actualidad los estudios sobre este tema son muy escasos, lo cual nos sorprende. Es por ello que el presente trabajo intenta realizar una aproximación a este tema, al mismo tiempo que crea una serie de instrumentos para la identificación de los posibles casos de docentes con baja autoestima, como un cuestionario y unos indicadores. En último lugar la idea es que una vez analizada y detectada la situación se realiza un seminario con el fin de o bien prevenir o bien intervenir.

**Palabras clave: autoestima, baja autoestima y docente, cuestionario, indicadores, seminario.**

## **ABSTRACT**

Today, the teaching profession is tinged with disappointments, contradictions and confusions that have led not only to the deterioration of its image worrisome limits, but also a crisis of the profession. Teaching has been devalued because today's society, which seriously affects the person and professional. Self-esteem is one of the commodities that a person needs to be happy. Without the conviction that we are able to propose projects and carry them out, encouragement, enthusiasm, and willingness to undertake nothing we lack. For the teacher it is not only important on a personal level but also professionally help them feel motivated , competent, have self-concept and feel of the community as well as being good for their students. At present the studies on this subject are scarce, which surprises us. That is why this paper tries to make an approach to this issue, at the same time creating a set of tools for identifying possible cases of teachers with low self-esteem, as a questionnaire and indicators. Finally the idea is that once the situation analyzed and detected a seminar in order to either prevent or intervene is made.

**Key words: self-esteem, low self-esteem and teaching, questionnaire, indicators, seminar.**

## **EXTENDED SUMMARY.**

After carrying out an elaborate literature review we concluded that the self-esteem of Teachers' theme a little studied in the scientific community. In particular we have decided us low self-esteem in the teaching , and what we find in the sources of information just always referring About the consequences Lack of subject here Pupils Treaty .

We believe this issue is of vital importance to study, as it gets worse over time, since society is constantly changing, and this change is positive for the teachers and their function. Years ago the teacher was seen as one of the most respectable professions and had an important social prestige. Both students and parents respected their decisions, for example, a student said the phrase "the teacher has it in for me" to which parents answered "something must have done", but this time has turned an important corner where parents They blame the teachers of all students leaving unpunished. Events like this are happening in schools and institutes Spanish every day and this plays havoc with self-esteem of teachers and their health, both physical and mental. Proofs of this are the studies that tell us about the prevalence of diseases such as depression, anxiety or burnout in teachers.

On one side are authors such as Gil (1997) which speaks of self-esteem in the teaching as the sum of the trust and respect we feel for ourselves and reflects the value judgment that each person makes his face to the challenges of our existence besides him extract the principal components or factors of self-esteem (sense of security, self-concept, self-acceptance, belonging, motivation and competence) of which it depends much of our work, as we build on these to develop our instruments.

On the other hand we find investigations as Ada Abraham (1986, 1987) I bring a lot, in Europe and in Canada, for research to pay attention to the inner world of teachers, or J.M. Esteve who got "teacher malaise " became academic subject, to pay attention .

Given the above, it is so in this work we studied , where we have focused on creating a questionnaire in order to know what is the self-esteem of teachers . This is based on two main factors, which are high and low self-esteem, in turn within these factors speak of two components, labor and personnel to address two related areas around the person, such as professional. Finally within two components we explained there are 5 variables, the sense of self-concept, safety, relevance, motivation and competence, which are based on the components of the self-esteem of Gil (1997).

Using the results obtained with N = 47 teachers, who were administered the questionnaire to assess self-esteem in teachers, we conclude that within the statistical performed in the total sample we get a fashion 2 points, which we interpret as participants have high self-esteem in general. This line is maintained when we analyze the results of self-esteem factor of the sample, with 2 points fashion. But when we interpret the data table corresponding to low self-esteem factor, the bimodal results, with 2 and 4 points, this makes us think that there are subjects with lower levels of self-esteem than others. Finally, we analyzed the results by comparing the responses of women and men and found that both have a 2-point fashion, as overall score. But differences were found when we stop to analyze the five variables of each component and factor, with women that get top scores in the sense of self-concept, relevance and motivation, the labor component.

In addition to the questionnaire, we have developed a set of indicators for employment and personal knowledge of teachers about self-esteem; these are based on direct behavioral observation and interviews, either at the same target subject or their close persons (family, mates ...). These are designed with the intention to be a complementary tool in the work of the professionals who are responsible for the guidance of teachers in schools.

Finally it has also created a seminar to prevent and intervene in the teachers involved. In it the assessment questionnaire for teachers autoadministraran esteem and social skills, strengthening, relaxation be trained...

Through this study we have made a number of contributions to the scientific community such as:

- A literature review on the topic of self-esteem of teachers.
- The construction of a questionnaire for assessment of self-esteem of teachers.
- The development of a set of indicators for the personal and professional knowledge of teachers about self-esteem, and their respective record sheet for correction.
- The development and future implementation of a seminar to increase the self-esteem of teachers.

Based anything seen previously during this work believes it would be interesting and important for the scientific community further research based on the following ideas:

- An empirical validation of the questionnaire created in this work (questionnaire for assessment of self-esteem among teachers).
- Analyze the results of the questionnaire held by subject , in order to get more concrete results.
- Studying, using the questionnaire, we can find differences between teachers who teach different educational levels.

Studying, using the questionnaire, we can find differences between teachers with different years of experience.  
An empirical validation of indicators for the personal and professional knowledge of teachers about self-esteem.  
Implement seminar in schools, such as teacher training, whether to intervene in cases detected low self-esteem or to prevent future cases, and in general to train the self-esteem by developing social skills, reinforcing, relaxation....



## INTRODUCCIÓN

La autoestima, esta constatada por muchos términos y conceptos estrictamente psicológicos, aunque hoy en día se sobrepasa el ámbito de la psicología científica y se incluyen como elemento de referencia habitual en el lenguaje del hombre de la calle para valorar, interpretar o justificar su comportamiento y/o el de sus semejantes. Desde los años 80 y especialmente en la última década, la autoestima ha pasado a ser uno de los términos más utilizados en ámbitos no estrictamente psicológicos (publicidad, educación, economía, política, etc.), refiriéndose a ella como algo cuya posesión o carencia determina todas las posibilidades de equilibrio psicológico y éxito personal de un sujeto. Es por ellos que parece ser que el tratamiento de la autoestima se ha convertido en algo sencillo, al alcance de todo el mundo y prácticamente una necesidad en nuestra sociedad, lo cual se refleja en la gran cantidad de materiales de autoayuda, los programas de desarrollo de autoestima y las filosofías positivistas fuera del rigor científico que se encuentran hoy en día.

Pero curiosamente y ante la aparente simplicidad del término fuera de la psicología, la autoestima es uno de los conceptos más complejos y difíciles de precisar, por lo que durante décadas la autoestima ha sido conceptualizada de forma vaga e imprecisa. A pesar de ello, hay que decir que desde los años 80, los diferentes enfoques explicativos e investigaciones psicológicas comienzan a tener presente la autoestima en cualquier intento de explicación del comportamiento humano y a atribuirle un papel relevante en el desarrollo y mantenimiento de muchas patologías.

Este conjunto de factores referentes a la autoestima, es decir, su imprecisión conceptual, su popularidad en la sociedad y su importancia para el bienestar del individuo, convierten la autoestima, en una temática de estudio necesario e interesante. Una comprensión adecuada de este concepto psicológico es fundamental para el tratamiento adecuado de todas aquellas personas cuya autoestima esté afectada y busquen ayuda profesional.

Pero nosotros no nos centraremos en la autoestima en la población general, sino en un enfoque educativo, en concreto en la autoestima del docente tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Elegimos esta temática ya que nos percatamos de que la sociedad ha asumido que el profesorado, junto a las familias, tiene la tarea y la responsabilidad de la formación de la personalidad de las nuevas generaciones, y no se limita a transmitir conocimientos. Es más, los educadores tienen una gran influencia en el autoconcepto y en la autoestima de los alumnos, y

por lo tanto su manera de estar, de atender, de escuchar; la forma que tienen de programar y evaluar la asignatura; la metodología que desarrollan... incide notablemente en la percepción y valoración que los estudiantes hacen de sí mismo. Además de que en muchas ocasiones los alumnos de una forma u otra, tomen al docente como modelo.

El trabajo de un docente no es neutral; no sólo contribuyen positiva o negativamente en el aprendizaje académico de los alumnos también influyen en su desarrollo personal. Así por lo tanto si el educador tiene una baja autoestima sus competencias serán insuficientes, tanto laboralmente como personalmente, y las consecuencias serán negativas para los alumnos.

*“Cuando el profesor orienta y crea condiciones que facilitan el aprendizaje, el alumno se percibe a sí mismo como valioso y competente, lo que le da seguridad, y permite la construcción de un autoconcepto positivo”.* Yamamoto.

Tras la revisión bibliográfica llevada a cabo para la realización de este trabajo nos percatamos de que había un gran vacío de estudio en lo que a la autoestima del docente se refiere. Esto nos sorprendió de manera importante puesto que todo lo relacionado con la autoestima solo hacía referencia al alumno o a las consecuencias de una baja autoestima del docente, sobre los alumnos. Es por ello que nos pusimos manos a la obra y nos decidimos por la elaboración de una serie de instrumentos para ayudar a los docentes con una baja autoestima, no solo en el ámbito laboral sino también en el personal. Además creemos que sería interesante que futuros trabajos se centraran en dar fiabilidad y validez a dichos instrumentos.

Una muestra de la falta de investigación en los docentes y su autoestima, es una anécdota que sucedió cuando nos reunimos con la orientadora escolar del instituto IES Benigaslo, de la Vall de Uxo. Cuando le propusimos que nos ayudara a repartir el cuestionario que habíamos confeccionado entre los docentes del centro, nos confesó que se sentía aliviada de que al fin alguien se preocupara por los docentes, que estaba harta de siempre se centraran en el estudio de la autoestima de los alumnos.

Por este reflejo de la realidad, por las noticias sobre la prevalencia de las depresiones y ansiedad en los educadores, o por los relatos contados por docentes conocidos, me anime a realizar mi TFG sobre esta temática. En mi opinión la situación de los docentes es cada vez peor en España, y es que poco a poco se les tiene menos en cuenta, la sociedad no es consciente de lo importantes que son y no se les respeta. Deberíamos aprender de Finlandia, donde ser docente es una de las trabajos mejor valorados.

Basándonos en lo anterior, en este trabajo nos centraremos en una serie de objetivos, tanto generales como específicos, los cuales son:

*Objetivo general:* Ayudar a mejorar la identificación de los docentes con baja autoestima e intervenir sobre ellos.

*Objetivos específicos:*

Revisar toda la información disponible sobre el docente y su autoestima, para concienciar a la población de la falta de investigación y a la vez la necesidad de recursos que hay sobre este tema.  
Conocer las características de un docente con baja autoestima.  
Dar a conocer el funcionamiento de la docencia en otros países.  
Mejorar el trabajo de los orientadores en los centros educativos, en lo que a la autoestima del docente se refiere, mediante la elaboración de instrumentos.  
Identificar a los docentes con problemas de autoestima mediante un cuestionario y unos indicadores.  
Mejorar la baja autoestima de los docentes, mediante la realización de un seminario.  
Evitar nuevos casos de docentes con baja autoestima mediante la intervención a través de un seminario.

En conclusión, sea logrado los objetivos anteriormente marcados mediante la elaboración de este TFG. Esto se ve reflejado por los capítulos siguientes:

El *primero*, se hablara sobre la variedad de definiciones existentes sobre la autoestima, sus características, sus componentes y las teorías motivacionales sobre las que se basa. El *segundo* capítulo, se habla de la relación entre la autoestima y el docente. Más concretamente de la influencia que tiene la autoestima, que implicaciones didácticas tienen en el docente y como es la formación y el papel del docente en otros países. El *tercer* capítulo, está centrado en la creación de un cuestionario para la evaluación de la autoestima del docente, al igual que en la elaboración de una serie de indicadores basados en la observación conductual y las entrevistas, con el mismo fin que el anterior. El *cuarto* capítulo, está centrado en una Seminario que sirve tanto para la prevención de aquellos que tiene una buena autoestima, como la mejora de los que la tiene baja. El *quinto* y último capítulo, será donde encontraremos la síntesis y las propuestas para futuras investigaciones.

## **CAPÍTULO I: LA AUTOESTIMA.**

La tarea de encontrar una definición del concepto autoestima es una tarea muy compleja, ya que son muchos los autores que lo han hecho y como resultado son muchas las definiciones que encontramos en las diferentes fuentes de información.

Por ejemplo, Cava y Musitu (2000) sostienen que el término autoestima “incluye necesariamente una valoración, y expresa el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades subjetivables y valorativas”. Estas cualidades provienen de la experiencia del sujeto y de su consideración como positivas o negativas. Así, el concepto de autoestima surge como conclusión final de este proceso de autoevaluación y se define como “la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud evaluativa de aprobación” (Cava y Musitu, 2000).

Hoy en día encontramos numerosas investigaciones psicopedagógicas sobre la autoestima que destacan la importancia decisiva de la misma para el pleno desarrollo del potencial dinámico de la persona.

Para la profesora P. Saura (1996) la autoestima es uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Sin la convicción de que tenemos capacidad para proponernos proyectos y de llevar a cabo al menos algunos de ellos, nos faltan el ánimo y la ilusión, y no tenemos ganas de emprender nada que valga la pena.

Por otro lado la autoestima es la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos y refleja el juicio de valor que cada uno hace de su persona para enfrentarse a los desafíos que presenta nuestra existencia (Gil, 1977); y sus principales componentes o factores son los sentidos de seguridad, autoconcepto, autoaceptación, pertenencia, motivación y competencia, algunos de los cuales hablaremos en uno de los siguientes apartados. Siguiendo con Gil (1997) algunas respuestas para educar la autoestima, y así más preparados estaremos para afrontar las adversidades y resistir las frustraciones, más posibilidades de ser creativos..., serían:

Necesidad de liberarse progresivamente de sentimientos negativos, de ideas erróneas y de caretas de interpretación, para llegar a aceptarse a sí mismo.

Reconocer qué no es la autoestima.

Aprender a evaluar la conducta propia sin caer en sentimientos de culpabilidad o neurosis de angustia.

Aceptar que las apariencias no son lo más importante.

Vivir activamente. Asumir responsabilidades.

Perder el miedo a revelar los sentimientos y debilidades propios a los amigos.

Desarrollar habilidades sociales.

Suscitar conductas asertivas.

Vivir según el propio sistema de valores, no dejándose invadir.  
Derribar barreras internas para tener éxito en el trabajo y en las relaciones con otras personas.  
Ser auténtico y consecuente en las relaciones.  
Fomentar la autoestima de los otros.  
Tener el coraje de aceptarse cada vez más, comprendiendo que ése es un derecho básico e irrenunciable.  
Practicar la autorrelajación y la autosugestión positiva.  
Aprender a tomar decisiones.  
Entrenarse en la solución de problemas.

En conclusión autoestima es la apreciación de la propia valía e importancia y asunción por el propio individuo de su responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales.

### **Características:**

Cuando una persona tiene una buena autoestima, una autoestima sana, por regla general posee las siguientes características:

#### Aprecio:

Es la estimación genuina de uno mismo como persona, igual a otra persona, pero con diferencias de personalidad que son apreciadas por los aspectos positivos que poseen. Al que se aprecia a sí mismo, le encantan sus cualidades manifiestas. Aún más, es consciente de que es capaz de desarrollarlas y de favorecer otras que se encuentran en estado latente. El/la que se aprecia adecuadamente disfruta de sus logros y conquistas sin pedantería, pero sin falsa modestia a la vez.

#### Aceptación:

Se considera un ser humano lleno de limitaciones, de debilidades y, como consecuencia, un ser humano falible y proclive a los fracasos y a los errores, como los demás, porque él/ella no puede ser la excepción de la regla general. Reconoce con serenidad los aspectos desagradables de su personalidad y se responsabiliza de todos sus actos. Su meta es la de hacer las cosas bien, prefiriendo el triunfo al fracaso, aunque no le asustan sus defectos, que intenta corregir.

#### Afecto:

Un talante positivo hacia uno mismo. Una actitud amistosa, comprensiva y cariñosa que irradie la paz y no la guerra con los propios pensamientos y sentimientos; con su propia imaginación. Una disposición dirigida a una evaluación objetiva, pero sin complejos.

#### Atención:

En el sentido de cuidar debidamente sus necesidades reales, físicas y psíquicas, intelectuales y espirituales. La persona que se autoestima positivamente prefiere la vida a la muerte. Elige el gozo al sufrimiento, el placer al dolor, pero sin la finalidad en ellos mismos, ya que la persona que se autoestima es capaz de comprender y aceptar el dolor y el sufrimiento por causas y motivos nobles que escapan al hedonismo. En efecto, el

amor, que es desprendido, sublima el sacrificio de una donación de órganos; la solidaridad, justa y legítima, se sintoniza con las necesidades ajenas, ejemplificándose en dignidad.

## **1.1. Componentes de la autoestima.**

La autoestima está compuesta por los siguientes 5 componentes básicos:

### **1.1.1. El sentido de seguridad.**

Es básica para la autoestima, no existe acción o reacción de la persona que no sea de alguna forma el resultado de una suficiente seguridad tanto en la parte personal, como en la profesional, social, etc.

Cuando tenemos seguridad, sentimos libertad para pensar, actuar, reaccionar de la forma que parece más oportuna y efectiva en cualquier contexto y situación.

### **1.1.2. El sentido de autoconcepto.**

El sentido de autoconcepto se refiere a la forma cómo nos vemos o percibimos a nosotros mismos como individuos y como personas.

El docente con un buen nivel de autoconcepto:

Está abierto para tomar decisiones, corre riesgos y entra en acción para conseguir resultados.

No le afectan las críticas destructivas (sabe lo que es, lo que quiere, y es capaz de conseguir).

Se adapta rápidamente a los cambios, porque se siente preparado para asumir responsabilidades.

Sabe que puede confiar en sí mismo y en los demás.

### **1.1.3. El sentido de pertinencia.**

El sentido de pertenencia se refiere a la capacidad de sentirse cómodo y a gusto con la gente.

Sentir que todos formamos parte de un grupo familiar, de trabajo, de diversión, de estudios, etc.

El docente con un buen sentido de pertenencia.

Colabora, contribuye, participa activamente.

Demuestra sensibilidad y comprensión.

Coopera y comparte fácilmente.

Es un constante emprendedor de acciones.

Tiene características sociales positivas.

#### **1.1.4. El sentido de motivación.**

El sentido de motivación es el que impulsa a las personas a actuar de una determinada forma y a proponerse objetivos específicos, efectivos, concretos y alcanzables.

El docente con elevado sentido de motivación:

- Sabe cómo actuar para lograr sus metas.
- Se siente preparado para emprender nuevas actividades.
- Crea él mismo el contexto para utilizar habilidades y destrezas.
- Es consciente que está en un proceso de aprendizaje continuo, y los errores no lo desmotivan.

#### **1.1.5. El sentido de competencia.**

En el sentido de competencia interviene el reconocimiento de lo que hemos aprendido, de lo que somos capaces de aprender, que estamos aprendiendo continuamente, y tenemos un potencial sin límites de aprendizaje.

Un docente con un buen sentido de competencia:

- Busca su propia autosuperación y acepta riesgos.
- Comparte sus gustos, ideas y opiniones con los demás.
- Es consciente de sus virtudes y destrezas.
- Acepta sus debilidades como oportunidades de crecimiento personal.
- Reconoce sus éxitos, los ensalza y es capaz de hablar de ellos.

### **1.2. Teorías motivacionales de a autoestima.**

A la hora tanto de describir como de analizar los componentes de la autoestima, nombrados anteriormente, se tiene en cuenta las diferentes teorías motivaciones relacionadas con esta. Estas son las que nos proporcionan una base y una explicación sobre el origen y la importancia de la autoestima en la conducta de las personas, es por ello que las nombramos en la fundamentación teórica.

#### **1.2.1. La teoría de Maslow.**

En primer lugar encontramos la teoría de la motivación de Maslow, según la cual Maslow (1954) establece una jerarquía de necesidades, que comienza por las de bajo nivel, las cuales son: supervivencia, seguridad, pertenencia y autoestima, y concluye con las de nivel superior, entre las que encontramos: logro intelectual, apreciación, autorrealización. Cuando quedan satisfechas las necesidades de un determinado nivel, la persona se siente motivada para satisfacer otras superiores. Esto se puede ver representado sobre una pirámide, denominada “La Pirámide de Necesidades de Maslow”:

Figura 1. *La Pirámide de Necesidades de Maslow*



Fuente: recuperado de es.slideshare.net, Marzo de 2011.

Las personas pueden pasar por varios de estos estamentos, destacando en diferentes de ellos en determinados momentos de su vida.

Esta teoría resulta muy importante para nuestra investigación, puesto que sigue estando en vigencia y es perfectamente aplicable no solo a la autoestima de los seres humanos sino también a la autoestima en la educación, en concreto en el docente, los dos temas centrales que en este documento tratamos. Gracias a ella podemos conocer en qué situación se encuentra el individuo a través del estamento en el que este se encuentre.

### 1.2.2. La teoría del logro.

En segundo lugar encontramos la Teoría del Logro:

En todas las personas se halla presente tanto la necesidad del logro, de conseguir una determinada meta, como la de sustraerse al fracaso.

David McClelland y John Atkinson figuraron entre los primeros en interesarse por el estudio de la motivación de logro, y esta puede definirse como el intento de aumentar o mantener lo más alto posible la propia habilidad en todas aquellas habilidades en las cuales se considera obligada una norma de excelencia y cuya realización, por tanto, puede lograrse o fracasar. Además Atkinson añadió una nueva consideración a la teoría del logro con su concepto de temor al fracaso, advirtiendo la necesidad de sustraerse a un fallo. Este último autor cree que en todas las personas y en diferentes niveles se encuentran presentes tanto la necesidad de logro como la necesidad de sustraerse al fracaso.

### 1.2.3. La teoría de la atribución.

Por último, dentro de las teorías motivacionales, hablaremos de **la teoría de la atribución**:



Se trata de una teoría de origen social desarrollada por Heider en 1958. Este la definió como un método para evaluar cómo la gente percibe su propio comportamiento y el de los otros.

Coincidimos con este autor en que todos queremos entender porque ocurren las cosas de una manera determinada, y esto lo conseguimos atribuyéndoles unas determinadas causas. Esta búsqueda de causas o esta atribución puede depender:

Locus: se encuentra íntimamente relacionada con la autoestima del sujeto.

- Interno: la base de la causa viene del sujeto, como por ejemplo la habilidad, la personalidad, esfuerzo,...
- Externo: la causa no depende del individuo. En este caso podríamos hablar de la suerte, las acciones de terceras personas...

Estabilidad: se trata de la valoración que hace el individuo acerca de la relativa estabilidad o inestabilidad en el tiempo del problema al que se enfrenta.

- Estable.
- Variable.

Controlabilidad: será la estimación que el individuo tiene sobre si el fracaso no depende de él.

- Controlable.
- No controlable.

Partiendo de estas características a la hora de hacer atribuciones causales descubrimos diferentes patrones, entre ellos el más importante para nosotros sería el considerado como indefensión. Este patrón se caracteriza por que los éxitos se atribuyen a causas externas, variables y no controlables, y los fracasos a causas internas, percibidas como estables y no controlables. Este sería sin duda el patrón típico de una persona con una autoestima baja y para ayudarla deberíamos enseñarla a atribuir tanto fracasos como éxitos a causas internas, variables y controlables.

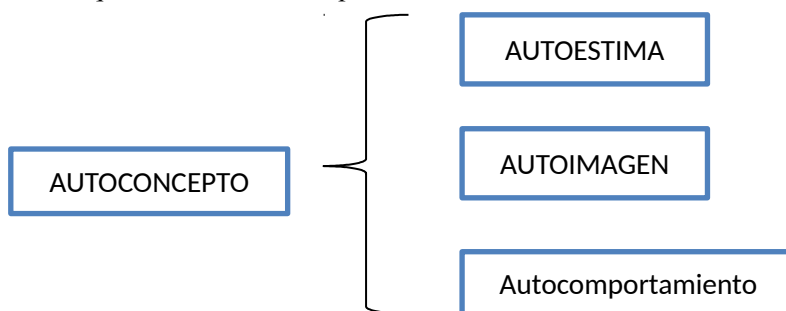
### **1.3. El autoconcepto y la autoimagen.**

Por último en este capítulo, profundizaremos también en otros dos conceptos, el autoconcepto y la autoimagen, ya que para esta investigación ambos conceptos están importantemente vinculados con la autoestima. Esta idea está apoyada por muchos teóricos, como por ejemplo R. Gil Martínez (1997), el cual nos habla de que la autoestima se articula sobre el autoconcepto; de ahí su relación directa con ella. Tiene lugar, por tanto, sobre la autoimagen, la autoaceptación, la identidad, las características personales, la competencia, etc., y sobre la representación que la persona se hace de lo que los demás piensan o sienten.

También encontramos a Gallego (2009) quien dice que la autoestima es el aspecto afectivo que junto con el aspecto cognitivo (autoimagen) y los elementos relacionados con la conducta

(autocomportamiento), forman el autoconcepto. Para entenderlo mejor observaremos el siguiente esquema:

Figura 2. *Esquema del autoconcepto*



Fuente: elaboración propia, marzo del 2015.

Por lo que el *autoconcepto*, según una definición integradora de Epstein (1974), “es un conjunto de conceptos internamente consistentes y jerárquicamente organizados, es una realidad compleja, integrada por diversos autoconceptos más concretos, como el físico, social, emocional y académico; es una realidad dinámica que se modifica con la experiencia, integrando nuevos datos e informaciones; se desarrolla a partir de las experiencias sociales, especialmente con las personas significativas”. Pero más allá de la definición encontramos a Oyarbide (2001), el cual nos dice que el autoconcepto está integrado por distintos aspectos: Yo Real (es la percepción y representación de las características que la persona se atribuye a sí misma), Yo Ideal (es la representación de las características que le gustaría tener), Yo Deber (es la representación de las características que debería tener).

Por otro lado la *autoimagen*, es la imagen mental que nos formamos acerca de nosotros mismos. Se trata del filtro a través del cual uno mira su mundo y en relación con el cual organiza e interpreta todas sus percepciones y experiencias. Abarca muchos aspectos: el propio esquema corporal, la familia, los roles y funciones que la persona desempeña, sus características de personalidad, sus relaciones, etc.

En conclusión, en esta sección queremos destacar tanto el autoconcepto como la autoimagen, dedicándoles unos párrafos, ya que consideramos que están fuertemente vinculados con uno de los elementos más importantes de nuestro TFG, la autoestima. Los tres conceptos están unidos como dicen los autores Gil Martínez y Gallego.

## **CAPÍTULO II: LA AUTOESTIMA EN EL DOCENTE.**

En la actualidad, mediante una revisión bibliográfica sobre la naturaleza y las implicaciones educativas de la autoestima en la docencia, nos hacemos consciente de que solo interesa la autoestima de los alumnos dentro de la literatura científica relacionada con la Psicología de la Educación, la Orientación Educativa y la Didáctica General. Estando por lo tanto, la autoestima del docente en un ámbito que se ha definido y comprendido menos. A su vez es menos investigado todavía, el estudio de su propio desarrollo personal y profesional y a la enseñanza. (Herrán, 2002). Esa argumentación está apoyada por autores como Arzola y Collarte (1992), Carrasco (1993), Sebastian (1997), Huici (2000), Andrade (2000) Matta (2002) y Miranda (2002), los cuales coinciden en señalar que los estudios concernientes a la autoestima son numerosos, pero son pocos los que analizan la autoestima desde el punto de vista de los docentes.

Dentro del contexto nacional, uno de los elementos que más ha marcado al gremio docente, es la baja autoestima que poseen sobre su trabajo (Montes, 1996; MINEDUC, 1999; Nuñez, 1999). Y este en este campo donde se centrara esta investigación, ya que como hemos argumentado en el párrafo anterior, son un gremio olvidado en el campo de la autoestima.

Es conocido por todos, que en la educación española, el profesor está en permanente contacto con sus alumnos y con sus compañeros, pero también con las familias y, aunque habitualmente más alejados, con las autoridades educativas. Todas estas relaciones tienen como consecuencia una fuente continua de experiencias emocionales, unas más satisfactorias que otras, pero que suelen dejar una huella en el docente al final de su jornada de trabajo. Por otro lado la actitud de los alumnos en las clases son responsables de la autoestima y el desempeño de los docentes, ya que la falta de atención y los bajos resultados de los alumnos pueden producir cicatrices en la desarrollo personal y profesional los profesores.

Estos son motivos más que suficientes para tener una especial atención al cuidado y al mantenimiento del equilibrio emocional, con el fin de facilitar la autoestima y bienestar profesional.

Ada Abraham (1986, 1987) aportó mucho, en Europa y en Canadá, para que la investigación prestara atención al mundo interior de los profesores. Además, fundó como primera presidenta la Association Internationale de Recherche sur la Personne de l'Enseignant (AIRPE). Por otro lado, J.M. Esteve, vicepresidente de esta Asociación, organizó en Málaga (1982) un coloquio internacional bajo el lema "Repercusiones de la práctica profesional sobre la personalidad de los profesores". Esto provocó que, a partir de ese momento, en España, "el malestar docente" (J.M. Esteve, 1986) se convirtió en tema académico, al que prestarle atención.

Por último, dentro de las pocas investigaciones que existen sobre el tema que aquí tratamos, encontramos el estudio dedicado al trabajo, salud y bienestar de los docentes (Cornejo y Quiñonez, 2007). Siguiendo con la búsqueda también damos con el estudio Stress Impact, dirigido en 2006 por Fred Zjilstra, catedrático de la Universidad de Maastrich realizado durante cuatro años en varios países de Europa, el cual nos dice que la profesión docente ha sido considerada junto con la profesión sanitaria, una de las profesiones de mayor riesgo laboral por estrés. Las causas de este estrés muchas veces son más subjetivas que objetivas. Y es que, la profesión docente requiere de un esfuerzo inicial importante al tener que superar unos estudios de grado y una oposición, y lo que es más importante, por una continua exposición a alumnos, familias y sociedad. Esto conlleva, en muchas ocasiones en la sociedad actual, descalificaciones frecuentes en los medios de comunicación en el sentido de una feroz crítica al horario de docencia y, sobre todo, al disfrute de largas vacaciones a lo largo del año. Es por estos y otros muchos motivos por lo que de la docencia es una profesión abocada en muchas ocasiones al malestar docente.

### **Influencia de la autoestima en el docente.**

En la labor del profesor, una característica especialmente dura es que él mismo es objeto del conocimiento de sus alumnos. Y es que no solo se trata de la comunicación explícita, de aquello que el profesor dice y explica, sino que también comunica muchas otras cosas como, las maneras de razonar, los estilos cognitivos, la personalidad, las actitudes y los valores. El problema surge cuando un profesor tiene una baja autoestima, pues tendrá todas las características de una persona con autoestima empobrecida, y lo peor aún, lo trasladará a sus alumnos. Sin embargo, si el profesor goza de confianza en sí mismo, se cumplirá lo que hemos nombrado al principio de este párrafo, podrá ayudar a crecer a alumnos con autoconfianza, seguros de sí mismos, y con motivación y atención, condiciones indispensables para que se produzca el aprendizaje.

Esta relación entre la autoestima y la labor del docente es lo que llamamos la autoestima profesional docente. Este concepto está apoyado por numerosas investigaciones que plantean la existencia de correlaciones significativas entre la formación permanente y el desarrollo de competencias socio-afectivas de los docentes, entre las cuales se destaca el fortalecimiento de la autoestima (Collarte, 1992; Carrasco, 1993; Sebastian, 1997; Matta, 2002).

Centrándonos ahora en una perspectiva intrapersonal del docente, cualquier profesional de la enseñanza, entiende que su propia autoestima es un tema relevante, sobre todo si ésta es insuficiente o frágil. Es por ello que la formación del profesorado ha de ser tan profunda como sea necesaria y la práctica educativa requiere de la mejor formación docente posible. Para ello esa formación se debe centrar en algunos factores de la personalidad que pueden ser

especialmente relevantes en la práctica de la profesión: la autoestima docente es uno de ellos, porque su satisfacción pudiera comprenderse como buena condición para emprender procesos didácticos, de desarrollo profesional y personal con mayores garantías de éxito.

Siguiendo con la condición intrapersonal citamos a Voli, el cual nos dice que “al profesor le ayudará especialmente el análisis personal de uno mismo desde la perspectiva de los cinco componentes básicos de la autoestima: seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia” (Voli, 1997), y es así como analizaremos la autoestima de los docentes en nuestra investigación.

En conclusión, un docente con una buena autoestima está en muy buenas condiciones iniciales para favorecer la formación de sus alumnos y para a su vez llevar una vida propia estable y saludable. Estos argumentos fundamentan, una vez más, la importancia de esta investigación.

## **2.1. Características del profesor.**

### **2.1.1. Características del profesor con autoestima.**

A estas alturas, es obvio que la autoestima alta es importante para todas las personas, pero no es tan evidente que esto es especialmente importante para los docentes, pues les aporta una mayor seguridad, confianza a la hora de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje, les permite tener una valoración propia de sus posibilidades de actuar en un momento dado a partir de sus conocimientos y de poder determinar hasta dónde puede llegar en una actividad determinada, además les otorga más valor a lo que sabe y a lo que puede ofrecer, se proponen nuevas metas, son más creativo y les inspiran confianza y seguridad a los alumnos, lo cual le permite desarrollar con éxito su labor.

Para conseguir la autoestima alta, de la que tanto hablamos a lo largo de esta investigación, necesitamos que el docente tenga un bienestar, de esta manera el profesor se siente preparado y competente en su desempeño profesional; cuando percibe que su esfuerzo merece la pena por los resultados que obtiene; cuando trabaja en una cultura profesional en la que se reconoce y valora el buen hacer; y cuando siente que los responsables de la educación se preocupan por mejorar sus condiciones de trabajo y sus posibilidades profesionales futuras.

Como evidencia y a la vez recompensa, de que el docente realiza su trabajo con éxito gracias a una buena autoestima, entre los docentes muchas veces se habla de la experiencia cuando estos son abordados por alumnos, por alumnas que pasados los años recuerdan la imborrable huella positiva que en ellos, en ellas dejamos.

El docente con una buena autoestima tiene por norma general un buen desempeño laboral, y este tiene que ver con sus roles laborales y su eficiente cumplimiento. Es por ello que como

indicadores del buen desempeño y por lo tanto de una buena autoestima no fijaremos en los siguientes roles:

El rol facilitador:

Se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos.

Para cimentar este rol encontramos a Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) los cuales afirman lo siguiente: *El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo.*

El rol planificador:

Se trata de una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

El rol investigador:

Son un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador.

Y por último el rol orientador:

Una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

Pero las características que definen a un profesor con autoestima son las siguientes (Voli Franco, 1998):

Creen en su importancia como educadores y son conscientes de que enseñando están creciendo y madurando ellos mismos cada día más.

Llegan a proyectar a sus alumnos una visión positiva de su propia esencia como personas.

Alientan la reflexión y la conciencia sobre la capacidad y los potenciales propios y de cada alumno. Estimulan el sentido de cooperación, competencia, motivación y autoconcepto.

Practican y enseñan desde el concepto de la interdependencia de las personas y las cosas.

Respetan y dan confianza a sus alumnos. Le aceptan tal y como son.  
Suscitan admiración, respeto y cariño en sus alumnos por su forma abierta y cariñosa de actuar y relacionarse.  
Estimulan, motivan y ayudan a sus alumnos a buscar y encontrar las soluciones a sus propios problemas y conflictos.  
Se sienten cómodos en sus relaciones con sus alumnos y desarrollan mutuamente la interacción y el sentido de pertenencia.  
Se relacionan de forma positiva y constructiva con sus colegas del claustro de profesores.  
Piden y aceptan el apoyo de los padres de los alumnos.  
Disfrutan de lo que hacen y de los resultados que consiguen, sean cuales sean.  
Están seguros de su capacidad de generar disciplina en su clase.

### **2.1.2. Características del profesor con baja autoestima.**

Cuando un docente tiene problemas con la autoestima presenta una serie de características tanto personales como comunicativas según Herrán, A. de la (2004):

- a) Inseguridad emotivo-cognoscitiva de base o personal aplicada a lo profesional:  
Hay menor confianza general en sí mismo, infravaloración general de las propias cualidades profesionales, sensación de disponer de escasos recursos comunicativos, ocasional sensación de incapacidad para afrontar desafíos ligados al trabajo del día a día, fragilidad yoica (mayor sensibilidad a reacciones de los demás), menor tolerancia general a la frustración, menor tolerancia a la frustración, peor manejo de defensas y recursos en situaciones comunicativas, minusvaloración reactiva en situaciones de logro o de competencia, evitación de responsabilidades, motivación fundamental de huida de fracaso y consecuente vivencia excesiva de miedo al fracaso, irascibilidad, especial sensibilidad a la agresividad percibida o a la agresividad imaginada de otros, culpabilidad por sentir que se ha podido herir a otros, una confianza variable en los demás y recurrencia a argumentos y sentimientos negativos.
- b) Mayor influibilidad o dependencia relacional:  
Se produce una distorsión valorativa general (una sobreestimación de los demás por subestimación propia), atención sensible a la valoración de los demás, práctica de estrategias para atraer la consideración de los demás y reforzar su propia autoestima (necesidad de provocar admiración de los demás...), comparación continua con el yo ideal, supervaloración (reactiva, compensatoria) de alguna de sus cualidades aceptadas por los demás, atribución externa o culpabilización exógena para lo negativo.
- c) Algunos procesos cognoscitivos asociados a la formación de un autoconcepto erróneo (como fijaciones: Minimización de lo positivo, abstracción selectiva... o inconsistencias lógicas: conclusiones sin datos, autopersonalización de motivos).
- d) Baja autoestima intensa o agravada:

En los casos más agudos, la baja autoestima puede desprender una autoimagen permanente valorada como escasa, peor, inferior incompetente e imperfecta.

En conclusión un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, relacionadas con su propio desarrollo profesional y la práctica de la enseñanza. De un modo especial incide en aquellas actuaciones didácticas potencialmente favorecedoras de la motivación y la creatividad de sus alumnos, así como de su propia motivación y creatividad, lo cual puede cerrar el bucle en el que transcurre su vida profesional cotidiana.

## **2.2. Nivel de autoestima e implicaciones didácticas.**

En este apartado seguiremos hablando del mismo autor, Herrán, A. de la (2004), para conocer y entender mejor los comportamientos didácticos del docente de baja autoestima:

- a) Motivación profesional centrada en el binomio influencia-consideración: Influencia desde figuras externas con capacidad de ascendencia profesional o de suministro afectivo, y consideración como efecto generado en otros (autoridades, alumnos) con cuya expectativa definir la propia identidad profesional.
- b) Conservadurismo didáctico o espacio de profesionalización disminuido, entendido como:
  - Inhibición de la confianza en sí mismo, en tanto que generador de conocimiento. Consecuente refugio en la autoridad académica.
  - Por extensión, minusvaloración y desconfianza general de los alumnos.
  - Dificultad para desarrollar en sí y en el alumno un rol de investigador, innovador, creador, reflexionador, crítico...
- c) Organización dependiente, rígida o inmadura:
  - Rechazo a la transgresión, a la equivocación, a la herejía normativa, al error, a las salidas de tiesto.
  - Organización preventiva de la dinámica del aula centrada en los límites y en lo que no se puede (porque no se debe) hacer.
  - Buen funcionamiento en marcos de relación de dependencia (seguridad personal y visto bueno de la autoridad).
  - Necesidad de cantidad (asistencia, regularidad) y calidad (atención, implicación) de participación didáctica.
- d) Menor presencia de recursos metodológicos que favorezcan un clima de aprendizaje especialmente orientado a la promoción de la autoestimación de los alumnos, por ejemplo, mediante el cultivo de:
  - Un substrato de confianza, expectativa positiva sobre la competencia general del grupo y de todos y cada uno de los alumnos y de reconocimiento en las propias posibilidades y diversidad.



- El establecimiento de sentimientos de aceptación y aprecio mutuo, de (auto) importancia de la persona en el grupo, y de la sensación de validez.
- El refuerzo natural y específico hacia comportamientos de los alumnos, (conductas nuevas, conductas difíciles...)
- La cohesión entre los miembros del grupo, la receptividad y escucha de todas las personas,
- Espacios de autonomía y participación, de confianza básica en la iniciativa y responsabilidad del alumno,
- La creatividad en función de la propia formación.
- Las habilidades sociales y la asertividad como técnica instrumental para la mejor adaptación a las situaciones vitales ordinarias.
- La asunción de retos para poder disfrutar de los logros.
- La eventual prioridad de lo personal sobre lo académico, la relevancia del proyecto personal de cada alumno,

Y todo ello, mediante la ejemplaridad, precisamente porque se pueda disponer de una autoestima fuerte, empática y solidaria que articule un yo lo más consciente y lo menos egocéntrico posible (A. de la Herrán, 1997,1998).

### **2.3. La formación del docente en otros países.**

No todos los países tiene el mismo método educativo ni por lo tanto los mismo resultados académicos entre sus alumnos. Esto se mide periódicamente mediante el Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, es decir el conocido Informe PISA.

Los últimos resultados de este informe revelan que los países que están a la cabeza de la educación en la actualidad son:

1. Finlandia.
2. Corea del sur.
3. Estados unidos.
4. Japón.
5. Hong Kong.

En este caso nosotros nos basaremos en el país de Finlandia, ya que lleva llevan muchos años a la cabecera de la educación.

#### **2.3.1. Ejemplo de Finlandia.**

El mejor sistema educativo lo podemos encontrar un país de tan solo cinco millones de habitantes, hablamos de Finlandia. Esto está certificado por el informe PISA y sus resultados, dicho informe se realiza de manera anual. Teniendo en cuenta estos datos nos vemos a centrar en el sistema educativo de Finlandia y en su formación de los docentes. Pero llegar a ser los mejores se debe a varios factores como, la responsabilidad de los padres hacia la formación de

sus hijos y la competencia de los padres y los profesores. Es la formación de estos últimos en lo que nos centraremos.

En primer lugar destacar que en Finlandia el sistema educativo es público, por lo que no existen los colegios privados y son muy pocos los concertados.

Por otro lado por lo que al acceso a la formación como docente se refiere hay grandes diferencias entre el país nórdico y España. En España durante muchos años, para ser profesor de Primaria había que cursar durante tres años la carrera de Magisterio y, después, opositar para ejercer en un colegio público. Pero cuando se implanto el Plan Bolonia, en el 2009, esto cambió, de manera que en la actualidad es un título de grado, de 4 años. Hasta ahora para acceder a estos estudios no se ha exigido una nota alta en Selectividad, es más muchas veces, bastaba un cinco para empezar a estudiar Magisterio. Esto ha conllevado un problema ya que para muchos, ese fácil acceso ha lastrado la formación de los profesores, sobre todo al mirar hacia Finlandia, un ejemplo para una gran parte de la comunidad educativa. Sin embargo en Finlandia la situación es muy diferente, ya que allí sólo escogen a los mejores alumnos para ser maestros, convencidos de que los mejores docentes deben situarse en los primeros años de la enseñanza. Como primer requisito deben superar un proceso de selección muy exigente para acceder a los estudios universitarios para ser profesor, debiendo tener una nota media de bachillerato y de la reválida mayor de nueve sobre diez. En segundo lugar se presentan a una prueba nacional para acceder a la carrera docente, donde también se tiene en cuenta si el aspirante lleva a cabo actividades de voluntariado, tiene experiencia profesional, otros estudios..., aquí solo un 10% de los aspirantes superan la prueba. Por consiguiente este 10% pasan a la segunda fase en la que cada universidad realiza las pruebas que estima oportunas, como la entrevista, donde se comprueba que el aspirante tiene las propiedades necesarias: capacidad de comunicación, actitud social y empatía. Por lo que a temporalización se refiere el título de grado equivale a cinco años y las prácticas se realizan desde el principio, en periodos más cortos durante los tres primeros años y más largos en los dos últimos. En último lugar, el aspirante realiza una tesina de fin de carrera y si aprueba entra en el mercado de trabajo y será seleccionado por el director de algún colegio.

Como vemos formarse como docente en Finlandia es mucho más complejo que conseguirlo en España, y se cree que este es uno de los motivos que nos diferencian.

Otra punto por el que destaca Finlandia es el prestigio social de los docente, y es que estos “Son valorados y respetados por padres, alumnos, el director del colegio... Se confía en ellos. Y eso contribuye a que tengan mayor autonomía y altas dosis de motivación”, asegura Luisa Gutiérrez.

Todo esto está corroborado por un informe publicado por la consultoría McKinsey, este se trata de un estudio de benchmarking que identifica los factores clave en los países con buenos resultados educativos y los países que están mejorando sus resultados de manera rápida.

Los resultados extraídos del informe McKinsey muestran que el factor clave en educación son los profesores, es decir lo importante no es tanto la inversión en edificios ni materiales, sino en la inteligencia y la preparación del profesor. Por contrario el informe también demuestra que medidas son menos exitosas, como invertir más dinero en la educación de manera general, dar más autonomía a los centros escolares sin cambiar otra cosa, disminuir el número de alumnos por grupo o aumentar los salarios de los profesores sin cambiar nada más.

Pero, si se cree que parte del secreto del éxito del país nórdico reside en el docente, ¿Cómo es un docente finlandés? Y ¿Qué tiene de diferente en comparación con la española?

A priori, se podría pensar que los docentes finlandeses reciben una mayor compensación económica que los españoles pero eso no es correcto ya que son estos últimos los que más ganan, por lo tanto descartamos la motivación puramente extrínseca.

En Finlandia la docencia atrae a los jóvenes inteligentes y ambiciosos, y es que como hemos hablado anteriormente, solo los mejores consiguen ser profesores. Esta cantidad de candidatos, se presentan 10 solicitudes por una plaza como educador en la universidad, es parte del éxito, pues los futuros docentes están acostumbrados a dar lo mejor de sí mismo y a esforzarse por conseguir el objetivo. Esto desemboca en un aumento de los sentidos de motivación, competencia y autoconcepto, los cuales son básicos en una buena autoestima.

Además, en el país nórdico se acepta la autoridad, es decir los docentes aceptan seguir el currículo, y tanto los alumnos como los padres aceptan la autoridad del docente para organizar la actividad, recibiendo así respeto y apoyo social. Esto hace que los docentes tengan un gran sentido de seguridad y de pertinencia, cosa que no ocurre en España. En nuestro país el respeto por los docentes se está perdiendo a un ritmo vertiginoso, ya que son cada vez más frecuentes los casos en los que se producen agresiones (físicas, verbales, poner en duda el trabajo del profesional...) hacia el profesor por parte tanto de los alumnos, como de los padres de estos.

Como resumen a este apartado destacaremos que el truco de Finlandia está en los docentes y en como son considerados por la sociedad, tiene un importante grado de respeto, lo cual les ayuda a desarrollar sus competencias, su autoconcepto, les motiva y les produce seguridad tanto en su trabajo como en su vida personal, es decir tiene una autoestima sana.

## **CAPÍTULO III: CUESTIONARIO E INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LA AUTOESTIMA EN EL DOCENTE.**

Puesto que como ya hemos mencionado anteriormente, el tema que se trata en nuestro trabajo es algo desconocido, podemos considerar que realizamos una investigación exploratoria. Una vez recopilado toda la información necesaria, mediante una revisión bibliográfica de la información disponible, y realizado una buena base teórica somos conscientes de que es necesario la creación de herramientas para evaluar e identificar la baja autoestima en el sector de la docencia.

Con ella ayudaremos a los profesionales, tales como psicólogos, psicopedagogos, pedagogos, orientadores o a futuros investigadores, a mejorar su trabajo y se les aportara conocimiento sobre el tema.

En primer lugar veremos en este capítulo un cuestionario llamado “Cuestionario para la evaluación de la autoestima en el docente”, el cual tiene el objetivo de evaluar el grado de autoestima tanto en el ámbito laboral como en el personal del docente.

Y en segundo lugar nos encontramos con los indicadores para el conocimiento tanto personal como laboral del docente respecto a la autoestima.

### **3.1. Cuestionario para la evaluación de la autoestima del docente.**

#### **3.1.1. Método:**

La investigación que se ha realizado sobre la autoestima del docente, tiene como base un diseño de tipo exploratorio, puesto que se trata de un tema poco estudiado o desconocido. Esto conllevara que los resultados obtenidos nos den una visión aproximada de dicho tema.

Para realizar el cuestionario se plantea un objetivo general y varios específicos:

*Objetivo general:* conocer cuál es el grado de autoestima del docente, mediante la autoadministración de este cuestionario.

*Objetivos específicos:*

- 1) Determinar el grado de autoestima con respecto al factor de autoestima alta.
- 2) Determinar el grado de autoestima con respecto al factor de autoestima baja.
- 3) Conocer en que ámbitos, laboral o personal, hay más carencia de autoestima.
- 4) Hacer consciente al docente de sus problemas de autoestima, mediante la autoadministración del cuestionario.

- 5) Conocer el grado de autoestima global, por parte de los profesionales de la orientación educativa, para poder intervenir y mejorar así la calidad de vida del docente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la metodología de investigación en la que nos basamos es la siguiente:

### 3.1.1.1. Participantes

Nuestra investigación, está basada en una población definida. Esta está compuesta, solo por profesionales de la educación. En concreto, la población se compone de un total de 47 sujetos. De este total de sujetos 44 forman parte de la plantilla de docentes de un centro educativos IES y los 3 restantes forman parte de colegios de educación primaria.

A la hora de realizar la muestra tuvimos en cuenta diferentes variables. Como el género, donde se diferencia entre hombres y mujeres, siendo la tabla siguiente muestra de ello:

Tabla 1

*Población docente en función del género*

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Docentes	17	30	47	36%	64%

Otra variable fundamental que registro fue la edad de los participantes, como vemos en la siguiente tabla:

Tabla 2

*Población docente por rango de edad*

Docentes	Rango	N
	30-40	15
	41-50	20
	51-60	10
	60<	2

Por otro lado se tuvo en cuenta los años de experiencia:

Tabla 3

*Población docente por rango de años de experiencia*

Docentes	Rango	N
	5-15	25
	16-25	13
	26-35	10

Y por último también se tuvo en cuenta el nivel educativo impartido por el docente, como podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 4  
*Población docente en función del nivel educativo impartido*

	Primaria	ESO	ESO y Bachillerato	Total
Docentes	3	22	22	47

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se presentan los resultados obtenidos de una muestra de 47 personas, de las cuales un 36% (N=17) son hombres y un 64% (N=30) mujeres, habiendo así prevalencia de mujeres en esta muestra. Siguiendo con las características demográficas, el rango de edad más significativo es el de 41 a 50 años con un N=20. Por otro lado respecto a los años de experiencia, el rango más significativo es el de los 5 a los 15 años de experiencia con un N=25 de la muestra. En último lugar en lo referente al nivel educativo impartido por el docente cuando se realizó la muestra, destacan ESO y ESO y bachiller por igual, ambos con un N=22 cada uno.

### 3.1.1.2. Instrumento

Para llevar a cabo la investigación, y ante la ausencia en la literatura científica de instrumentos que diesen respuesta a los objetivos planteados, se lleva a cabo la elaboración de un cuestionario.

La elaboración del cuestionario se basa en las recomendaciones que Ramos et al (2006) proponen para este tipo de instrumentos de exploración. Así, se tiene en cuenta, entre otras, los siguientes aspectos:

- No contener muchos ítems.
- Adaptar el vocabulario a la población a la que va dirigido, siendo éste claro y comprensible.
- Explicación, clara, sencilla y comprensible de cómo llevar a cabo las contestaciones

Un aspecto importante del cuestionario, hace referencia a la importancia que tiene la validez de contenido del mismo, al respecto seguimos las pautas indicadas por Bisquerra (2004). Así, se tiene en cuenta, un exhaustivo análisis bibliográfico (corpus teórico) y la utilización de expertos. De este modo, el proceso de elaboración fue:

Teniendo en cuenta la literatura científica consultada y los objetivos de la investigación, se diseñó un cuestionario que incluye los cinco objetivos y cada uno de ellos estará integrado por una serie de ítems. ANEXO 1

Como ya se ha apuntado previamente, este cuestionario se ha elaborado para conocer el grado de autoestima que tiene la población docente. Dicho cuestionario incluye las siguientes secciones:

Características sociodemográficas y de estudios; indicando a los participantes que marcasen el género, la edad, los años de experiencia laboral como docente y el nivel educativo impartido.

A través del cuestionario se pretende obtener información sobre el estado de la autoestima del docente, con el fin de poder intervenir posteriormente por medio de un seminario. Para ello se han elaborado 5 objetivos específicos:

Tanto el primero, *determinar el grado de autoestima con respecto al factor de autoestima alta*, como el segundo, *determinar el grado de autoestima con respecto al factor de autoestima baja*, como el tercero, *conocer en que ámbitos, laboral o personal, hay más carencia de autoestima* y como el quinto, *conocer el grado de autoestima global, por parte de los profesionales de la orientación educativa, para poder intervenir y mejorar así la calidad de vida del docente* están basadas en una amplia fundamentación teórica que se muestra en la tabla del ANEXO 2.

Por último, encontramos el cuarto objetivo, el cual se basa en *hacer consciente al docente de sus problemas de autoestima, mediante la autoadministración del cuestionario*, para ello este cuestionario está basado en una escala Likert donde el usuario podrá contestar en base a su propia opinión.

Este cuestionario se pasó a la valoración de 7 expertos, profesores de la Universidad cuyas áreas de docencia e investigación pueden considerarse afines a la temática. Para ello se les indico que valorasen la adecuación de los objetivos, los ítems y las contestaciones. Estos expertos tuvieron que valorar mediante la selección de 3 puntuaciones, donde 0 si el ítem no es representativo, 1 si es representativo y 2 es muy representativo. Los resultados quedan expuestos en el ANEXO 3.

En dicho anexo (3), serán los ítems marcados en rojo, los que quedaran excluidos del cuestionario definitivo. Reduciéndose así de los 60 ítems iniciales a los 33 finales.

Por lo tanto, tras los análisis se determina para cada objetivo una serie de ítems definitivos, que se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 6.  
*Resumen de ítems de cada objetivo para el cuestionario*

Objetivo específico	Ítems
1	1,2,5, 8, 9, 11,12, 15, 16,18,22, 24,25, 27, 28,32
2	3, 4, 6, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 26, 30,33, 29
3	1, 5, 9, 11, 12, 14,15,20,21,23, 24, 26,28, 30,32,33 (laboral)
	2, 3, 4, 6, 8, 13, 16, 17, 18, 19, 22, 25,27, 29, 31 (personal)
4	Valoración personal
5	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21

Diseñado el cuestionario definitivo (ANEXO 3), en dos idiomas (castellano y valenciano), se pasó el cuestionario a una muestra piloto de 47 sujetos. Dicho cuestionario consta de 33 ítems, que evalúan dos factores, autoestima alta y autoestima baja, y a su vez cada uno de estos dos factores evalúa dos componentes diferentes, el ámbito personal y laboral. Por último dentro de cada componente se evalúan 5 variables diferentes: sentido de autoconcepto, seguridad, pertinencia, motivación y de competencia. El método de respuesta está basado en una escala tipo Likert donde se debe elegir la respuesta que exprese mejor la opinión, de completamente desacuerdo a completamente de acuerdo.

### **3.1.1.3. Procedimiento**

Todos los participantes realizaron el cuestionario de manera voluntaria y anónima, informándoles de la temática del mismo.

Para poder obtener una muestra nos pusimos en contacto con la orientadora del centro educativo del IES Benigaslo, en la población de la Vall de Uxo, provincia de Castellón, la cual lo facilitó a la plantilla docente del centro durante un claustro de profesores.

Para poder aplicar la escala nos basaremos en una serie de normas:

La aplicación se hará de forma individual, puede ser auto administrada o bien administrada por un profesional (psicólogo, psicopedagogo, orientador educativo...). Una vez finalizada la aplicación del cuestionario se deberá corregir siguiendo una plantilla de corrección (ANEXO 4), ya que hay que tener en cuenta que hay dos tipos de ítems:

- Directos:
  - Ítems: 3, 4, 6, 7, 10, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 26, 29, 30 y 33.
- Indirectos:
  - Ítems: 1, 2, 5, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 22, 24, 25, 27, 28, 31 y 32.

Por último mediante el estadístico de la moda se obtendrá una puntuación total, y esta será a su vez interpretada según los siguientes intervalos:

- Con una moda de entre 1 y 2 puntos, consideraremos que la autoestima es alta.
- Con una moda de 3 puntos, consideraremos que la autoestima entre dentro del rango de la normalidad.
- Con una moda de entre 4 y 5 puntos, consideraremos que la autoestima es baja.

### **3.1.1.4. Análisis de datos**

Para obtener los resultados debemos extrapolar las respuestas dadas por el docente objetivo a la hoja de corrección, expuesta anteriormente. De este modo transformaremos las puntuaciones de los ítems inversos a directos.



Una vez hayamos realizado este paso procederemos a realizar el análisis de los datos por medio del paquete informático SPSS (Statistical Package for Social Sciences, Vrs.21)

### **3.2. Indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima.**

De manera complementaria, se han realizado un conjunto de indicadores sobre las diferentes manifestaciones que se producen en la autoestima, dependiendo de si está es alta o baja, si se produce en un ámbito laboral o personal y siguiendo una serie de variables constituidas por los componentes de la autoestima, los sentidos. En total hay 5 sentidos (de autoconcepto, de seguridad, de pertinencia, de motivación y de competencia) por cada componente (laboral y personal), y dentro de cada sentido hay 6 indicadores.

Estos indicadores se han creado con el fin de ser un instrumento complementario en la tarea de los profesionales que se encargan de la orientación de los docentes en los centros educativos. Con ellos pueden contrastar y a la vez complementar la información obtenida en el cuestionario, es decir, conocer si hay diferencia entre la información subjetiva, que nos proporciona el sujeto por medio de la autoadministración de dicho cuestionario, y la información objetivo que se puede obtener con los indicadores.

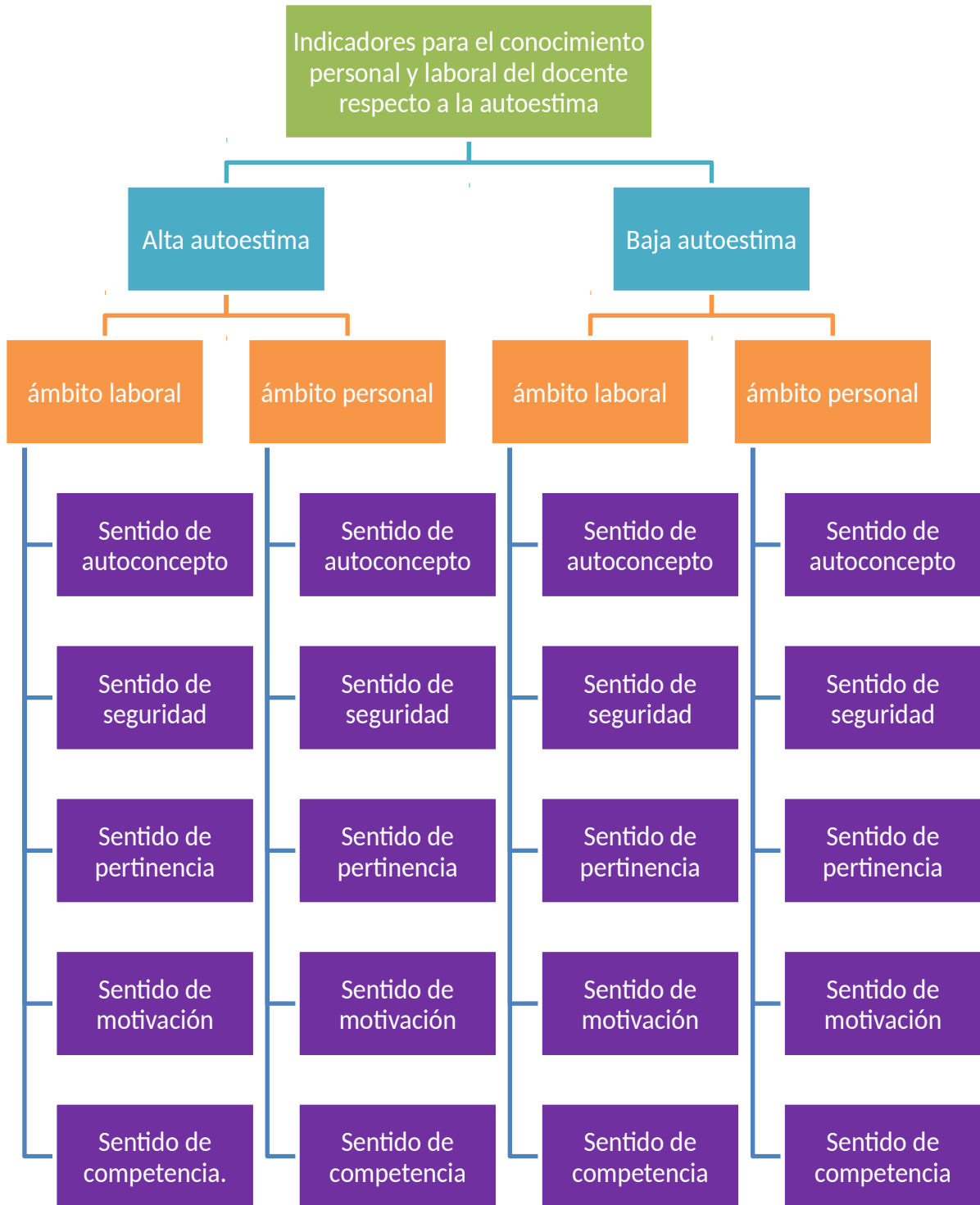
Estos indicadores se fundamentan en la observación directa conductual por parte del profesional de la orientación (pedagogo, psicopedagogo, psicólogo,...) y por la realización de una serie de entrevista, ya sea al propio objetivo-docente o a personas allegadas, compañeros de trabajo...

La justificación teórica de estos indicadores es la misma que encontramos en el cuestionario para la evaluación de las autoestima en los docentes.

#### **3.2.1. Indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima.**

En el ANEXO 5, se muestra cuáles son los indicadores de los que venimos hablando hasta ahora, pero a continuación podremos observar una figura ejemplo de la composición de los indicadores.

Figura 3. *Indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima.*



Fuente: elaboración propia, junio 2015.



### **3.2.3. Registro**

Una vez analizados todos los indicadores, mediante la observación conductual y la entrevista, procedemos extrapolar los datos obtenidos a una tabla de registro.

Esta tabla estará dividida en diferentes secciones, en función. En primer lugar se divide en 2 ejes principales para investigación, la autoestima alta y la autoestima baja. Por consiguiente el registro se divide en el ámbito laboral y el ámbito personal del docente. Para realizar la corrección de los indicadores, una vez anotado todas las respuestas en el registro, obtendremos un total en cada variable y si este total va de 6 a 5 puntos puntuara alto, mientras que si va de 4 a 3 el resultado será medio, y para finalizar, si va de 2 a 1, el resultado será bajo. Y en último lugar el registro está separado según los diferentes sentidos que componen la autoestima (ANEXO 6).

### 3.3. Resultados y discusión.

Una vez aplicado el cuestionario a la muestra y realizado los correspondientes cálculos estadísticos por medio del SPSS, nos disponemos a exponer e interpretar los resultados obtenidos.

Tabla 7.

*Resultados totales obtenidos del cuestionario.*

Factor	Componente	Variable	Ítem	Moda
Alta autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	1,11, 24, 28	2
		Sentido de seguridad	5, 15	2
		Sentido de pertinencia	32	1
		Sentido de motivación	9	2
		Sentido de competencia	12	2
	Personal	Sentido de autoconcepto	8, 22, 25	2
		Sentido de seguridad	16	2
		Sentido de pertinencia	31	2
		Sentido de motivación	27	2
		Sentido de competencia	2, 18	2
Baja autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	30	1
		Sentido de seguridad	20	4
		Sentido de pertinencia	26	1
		Sentido de motivación	21, 23, 33	1
	Personal	Sentido de competencia	14	2
		Sentido de autoconcepto	3, 13	2
		Sentido de seguridad	17	4
		Sentido de pertinencia	19, 6	1
		Sentido de motivación	4	2
		Sentido de competencia	29	4

Esta tabla representa la puntuación total obtenida por la muestra de 47 docentes a los que se les ha administrado nuestro cuestionario. Y de ella se concluye que hemos obtenido una moda de 2 puntos, lo cual se interpreta como una autoestima alta en general en la muestra. De manera más concreta diremos que los peores resultados se han obtenido en el sentido de la seguridad, tanto laboral como personal, y de competencia, personal, en lo que respecta a la baja autoestima.

Tabla 8.  
Resultados obtenidos sobre el factor de alta autoestima, tanto el ámbito laboral como personal.

Factor	Componente	Variable	Ítem	Moda
Alta autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	1, 11, 24, 28	2
		Sentido de seguridad	5, 15	2
		Sentido de pertinencia	32	1
		Sentido de motivación	9	2
		Sentido de competencia	12	2
	Personal	Sentido de autoconcepto	8, 22, 25	2
		Sentido de seguridad	16	2
		Sentido de pertinencia	31	2
		Sentido de motivación	27	2
		Sentido de competencia	2, 18	2

Mediante la tabla anterior podemos observar que en lo que respecta a la evaluación de la alta autoestima dentro del ámbito laboral y personal, se ha obtenido unos resultados de 2 puntos de moda. Esto lo interpretamos como reflejo de que la mayoría de los docentes que realizaron nuestro cuestionario disfrutaban de un nivel de autoestima alta, siendo el sentido de pertinencia dentro del componente laboral, el que mejor puntuación ha obtenido.

Tabla 9.  
Resultados obtenidos sobre el factor de baja autoestima, tanto el ámbito laboral como personal.

Factor	Componente	Variable	Ítem	Moda
Baja autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	30	1
		Sentido de seguridad	20	4
		Sentido de pertinencia	26	1
		Sentido de motivación	21, 23, 33	1
		Sentido de competencia	14	2
	Personal	Sentido de autoconcepto	3, 13	2
		Sentido de seguridad	17	4
		Sentido de pertinencia	19, 6	1
		Sentido de motivación	4	2
		Sentido de competencia	29	4

Por otro lado podemos observar con la ayuda de la tabla 10, como en el caso donde se mide la baja autoestima, teniendo en cuenta también los ámbitos laboral y personal de los docentes, se

ha obtenido unos resultados diferentes, ya que se produce un resultado bimodal, con una puntuación de 2 y 4. Esto nos aproxima a la idea de que al evaluarse la baja autoestima se empieza a encontrar los casos de docentes con afectación en este último concepto, es por ello que haya resultado dispares, obteniendo una puntuación de 2, lo cual implica un alto grado de autoestima, pero a la vez se encuentra una puntuación de 4 puntos, lo cual indicia que hay problemas de autoestima.

Tabla 10.

*Resultados totales obtenidos del cuestionario.*

Factor	Componente	Variable	Ítem	Moda	
				Mujeres	Hombres
Alta autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	1, 11, 24, 28	2	2
		Sentido de seguridad	5, 15	2	2
		Sentido de pertinencia	32	1	2
		Sentido de motivación	9	2	2
		Sentido de competencia	12	2	2
	Personal	Sentido de autoconcepto	8, 22, 25	2	2
		Sentido de seguridad	16	2	2
		Sentido de pertinencia	31	2	2
		Sentido de motivación	27	2	2
		Sentido de competencia	2, 18	2	2
Baja autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	30	1	2
		Sentido de seguridad	20	4	4
		Sentido de pertinencia	26	1	2
	Personal	Sentido de motivación	21, 23, 33	1	2
		Sentido de competencia	14	2	2
		Sentido de autoconcepto	3, 13	2	2
		Sentido de seguridad	17	4	4
Sentido de pertinencia	19, 6	1	2		



Sentido de motivación	4	2	2
Sentido de competencia	29	4	4

---

Por último, en la tabla 11, podemos observar las puntuaciones obtenidas en los diferentes factores, componentes y variables, obtenidas por hombres y por mujeres. Obteniendo como conclusión que tanto las mujeres como los hombres tiene una puntuación total de un moda 2, lo cual nos dice que los docentes tanto mujeres como hombres disponen de una buena autoestima. Por otro lado observamos que en el factor de la alta autoestima, en el componente laboral, en concreto en el sentido de pertinencia, las mujeres disponen de una mejor autoestima que los hombres. Con respecto a la baja autoestima observamos problema con esta en el sentido de seguridad, tanto laboral como personal, en ambos géneros, al igual que hay puntuaciones indicativas de baja autoestima en el sentido de competencia, personal, tanto en hombres como en mujeres. Pero para finalizar con el factor de la baja autoestima diremos que las mujeres tiene puntuaciones más favorables para una buena autoestima en los sentidos de autoconcepto, pertinencia y motivación, en el componente laboral.

## **CAPÍTULO V: SEMINARIO PARA AUMENTAR LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE.**

Hasta hace unos años los docentes eran los que enseñaban, se les veía como personas bien consideradas por la sociedad, relevantes entre otras personas, y que se esforzaban mucho para conseguir un título. Ser docente significaba transmitir conocimiento a las nuevas generaciones, siendo además la familia un soporte exterior. Pero en la actualidad todo esto ha cambiado, debido a una serie de cambios sociales. Hoy la carrera de magisterio se ve como un camino rápido, el papel como profesional esta subvalorado al igual que la entidad de educación conocida como la escuela o el instituto y además las familias han dejado de ser un recurso de apoyo convirtiéndose en todo lo contrario, un muro más que superar para poder realizar su trabajo con independencia y profesionalidad. Por otro lado en lo que al ámbito educacional se refiere, se ha pasado de ser un lugar que antes era un marco apropiado para el proceso de enseñanza-aprendizaje, a transformarse en un ambiente inadecuado para albergar la enorme cantidad de jóvenes y su consecuente demanda educativa, la cual se ve limitada por unas mínimas condiciones pedagógicas para llevar adelante la tarea docente.

Además de las razones expuestas anteriormente, los docentes deben enfrentarse a una estructura de organización jerárquica constituida por un sistema plano que produce pocas posibilidades de movilidad profesional, el propio sistema educativo, los grupos de presión (constituidos por los padres y los propios compañeros) y los receptores de la actividad pedagógica, es decir los alumnos; así como, en un ámbito más personal, la búsqueda constante de soluciones, de motivación, de satisfacción de necesidades..., que van generando a lo largo del tiempo una carga emocional que acaba derivando en condiciones estresantes y un desgaste emocional. Hay autores que apoyan estas ideas y adjudican el problema de los docentes a su forma de afrontar los problemas como Coral Oliver (2009) la cual dice que "los docentes, generalmente, no saben desconectar y evadirse de los conflictos laborales en su vida de ocio y en su relación con amigos y familiares".

Como consecuencia a este desgaste tanto físico como psicológico, se producen aparecen enfermedades o problemas psicológicos.

Siguiendo con el hilo del párrafo anterior y tras realizar una búsqueda bibliográfica descubrimos que las dolencias de la faringe se constituyen como la enfermedad del docente, pero le sigue de muy cerca las afecciones de neurología y psiquiatría, como la ansiedad, la depresión, problemas de sueño, burnout... Es más el estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista enfermedades que causan baja laboral entre los docentes. Por otro lado en lo que al

ámbito psicológico se refiere son la ansiedad, la depresión, la insatisfacción laboral, la reducción de la productividad, el absentismo laboral, la pasividad en la vida extra laboral y los problemas de autoestima y autoconcepto, entre otros, los que se producen más a menudo entre los profesores.

Todos estos problemas derivan tanto a nivel profesional como a nivel personal en los afectados, lo cual produce desequilibrios y trastornos en estas áreas. Por ejemplo dentro del ámbito profesional hay efectos en su comportamiento (falta de motivación, problemas con los compañeros, dificultad en la solución de problemas...) y se producen consecuencias negativas para los receptores de su gestión educativa (infravaloración de los alumnos, falta de empatía...). Con respecto al ámbito personal también se producen consecuencias como, hay problemas de autoestima, problemas con los círculos más cercanos (familia, amigos...)...

A pesar de toda la información expuesta hasta ahora, los estudios realizados centrados en el docente son muy escasos y los pocos que encontramos acaban derivando en los alumnos, lo cual nos parece importante pero pensamos que un campo muy explotado hasta el momento. Este vacío de información solo hará que el problema en la educación española aumente, ya que la relación entre profesor-alumno es recíproca, y si solo nos centramos en uno y dejamos al otro de lado nunca podremos avanzar y mejorar.

Nosotros proponemos que una forma de prevenir o mejorar estas consecuencias, es mediante la autoestima, ya que la consideramos esencial para que la persona tenga un equilibrio psicológico. Pensamos que por medio del entrenamiento de esta se pueden evitar los problemas en los que muchos docentes derivan con el paso de los años ejerciendo en la situación actual. Y en el caso de los docentes ya afectados mediante el entrenamiento se pueden mejorar ciertas habilidades que ayudaran a afrontar mejor los problemas y a ganar en calidad de vida.

## **5.1. Objetivos**

El seminario tiene como objetivo general que los docentes que participen en este mismo, obtenga conocimiento sobre la importancia de la autoestima y que adquieran habilidades, estrategias y técnicas que ayuden a mejorarla. Además también se persiguen este seminario una serie de objetivos específicos, tales como:

- Conocer los aspectos de la autoestima y su importancia en los docentes.
- Conocer su grado de autoestima, por medio de la autoadministración del “cuestionario para la evaluación de la autoestima del docente”.
- Enseñar y/o entrenar técnicas de relajación.
- Enseñar y/o entrenar estrategias de reforzamiento y de habilidades sociales.
- Desarrollar un proyecto de vida aplicando lo aprendido en el seminario.

## 5.2. Contenidos.

Tras una exhaustiva búsqueda se ha concluido, que no hay una gran cantidad de seminario con el objetivo del que en este tema tratamos. Quizás sea debido a que los estudios sobre la autoestima del docente son muy escasos y hay un gran vacío de contenido.

Como hemos dicho anteriormente, el objetivo de este seminario es el de aumentar el conocimiento sobre la importancia de la autoestima y la adquisición de técnicas, estrategias y habilidades para la mejorar de esta. Para conseguirlo se realizaran las siguientes sesiones:

### Primera sesión:

Elementos de motivación:

- Presentación de los profesionales.
- Los objetivos del seminario.
- La temporalización del seminario.

Presentación de los asistentes al grupo.

Presentación de los aspectos teóricos de la autoestima.

### Segunda sesión:

Autoevaluación de la autoestima.

Técnicas de relajación:

- Mindfulness.
- Relajación muscular progresiva de Jacobson.

### Tercera sesión:

Resultados de las autoevaluaciones.

Resolver dudas sobre las autoevaluaciones.

Desarrollo de estrategias de reforzamiento:

- Taller de crecimiento personal.
- Pautas para fortalecer la autoestima.

Desarrollo de habilidades sociales.

### Cuarta sesión:

Desarrollar un proyecto de vida.

Finalización del seminario:

- Realización del cuestionario de evaluación del seminario.
- Debatir opiniones personales sobre el seminario.

## 5.3. Metodología.

A la hora de realizar el seminario sobre aumentar la autoestima del docente nos hemos basado en una metodología inductiva, ya que se favorece el autoaprendizaje a través del descubrimiento guiado, participativa, puesto que favorece el trabajo en equipo, contextualizadora, ya que parte de un entorno próximo, técnica, ya que se utiliza varias técnicas e instrumentos adecuadamente

y por último la más importante, se basa en una metodología preventiva. Esta se basa en Sonia Gutiérrez (2014) la cual dice “la mejor intervención es la que se centra en la prevención”.

El seminario se centra en la información y la formación en diversas técnicas que nos servirán para mitigar las respuestas psicofisiológicas ante el estrés y los problemas, y al entrenamiento de habilidades que mejoren la autoestima, tales como las habilidades sociales y de reforzamiento.

Por último destacar que está considerado como una formación de centro, ya que se realiza en el centro educativo de los participantes y dentro del horario laboral.

### 5.3.1. Participantes.

Los participantes que constituyen este seminario, serán aquellos docentes que pertenezcan al centro educativo. Puesto que se basa en una metodología preventiva, puede participar cualquier docente, ya que tampoco se basa en ningún criterio de exclusión u elección, tales como la edad, la experiencia, su nivel previo de autoestima...

### 5.3.2. Cronograma.

Como hemos dicho anteriormente, se realiza como una formación de centro, ya que se realizara en el centro educativo durante el horario laboral y será llevado a cabo por el CEFIRE (centros de formación, innovación y recursos educativos).

Así pues, el seminario se realizara en 4 sesiones, las cuales se repartirán en dos semanas, en concreto los martes y los jueves de dichas semanas. Las sesiones tendrán una duración de 2 horas, siendo un total de 8 horas el seminario, y se realizaría en el mes de Febrero.

Tabla 11.  
*Cronograma.*

Fecha	Sesión	Título
Martes, 10 de Febrero	1	Presentación
Jueves, 12 de Febrero	2	Autoestima y relajación
Martes, 17 de Febrero	3	Estrategias y habilidades
Jueves, 19 de Febrero	4	Proyecto de vida

### 5.3.3. Recursos.

Tabla 12.  
*Recursos del seminario.*

Recursos personales	Recursos espaciales	Recursos materiales
Psicólogo	Sala de actos del centro educativo con capacidad para 15 personas.	20 mesas
Experto en mindfulness.		20 sillas 1 ordenador 1 proyector

#### **5.4. Evaluación.**

Para comprobar que el seminario ha conseguido los objetivos marcados y para conocer la opinión de los participantes, con el fin de mejorar para próximos seminario, se ha realizado una evaluación. Esta se trata tiene una autoadministración y la podemos ver en el ANEXO 7.

## **CAPÍTULO VI: SÍNTESIS Y PROPUESTAS.**

Como hemos visto durante todo este estudio se ha demostrado que la autoestima de los docentes es un tema poco estudiado en la comunidad científica. En concreto nosotros nos hemos decidido por la baja autoestima en el docente, ya que lo que encontramos en las fuentes de información acaba siempre haciendo referencia sobre las consecuencias que tiene la falta del tema aquí tratado en los alumnos.

Creemos que este tema es de vital importancia estudiarlo, ya que se va agravando con el tiempo, puesto que la sociedad está en constante cambio, y este cambio no está resultado positivo para los docentes y su función. Hace años atrás el docente era visto como una de las profesiones más respetables y tenían un importante prestigio social. Tanto los alumnos como los padres respetaban sus decisiones, por ejemplo un alumno decía la frase “el profesor me tiene manía” a lo que los padres contestaban “algo habrás hecho”, pero en los tiempos esto ha dado un importante giro, donde los padres responsabilizan a los profesores de todo, quedando los alumnos impunes. Hechos como este se suceden en los colegios e institutos españoles todos los días y esto hace estragos en la autoestima del docente y en su salud, tanto física como psíquica. Buena prueba de esto, son los estudios que nos hablan de la prevalencia de enfermedades como la depresión, la ansiedad o el burnout en los docentes.

Por un lado encontramos a autores como Gil (1997) que nos habla de la autoestima en el docente como la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos y refleja el juicio de valor que cada uno hace de su persona para enfrentarse a los desafíos que presenta nuestra existencia , además de él extraemos los principales componentes o factores de la autoestima (sentidos de seguridad, autoconcepto, autoaceptación, pertenencia, motivación y competencia) de los cuales depende gran parte de nuestro trabajo, ya que nos basamos en estos para elaborar nuestros instrumentos .

Y por otro lado encontramos investigaciones como Ada Abraham (1986, 1987) apporto mucho, en Europa y en Canadá, para que la investigación prestara atención al mundo interior de los profesores, o J.M. Esteve que consiguió que “el malestar docente” se convirtiera en tema académico, al que prestarle atención.

Por todo lo anterior, es por lo que en este trabajo hemos realizado un estudio, donde nos hemos centrado en la creación de un cuestionario con el fin de conocer cuál es el grado de autoestima del docente. Este está basado en dos factores principales, que son la alta y baja autoestima, a su vez dentro de estos factores hablamos de dos componentes, el laboral y personal, para abordar dos ámbitos vinculados alrededor de la persona, como tal y como profesional. Por último dentro

de los dos componentes explicados encontramos 5 variables, el sentido de autoconcepto, de seguridad, de pertinencia, de motivación y de competencia, los cuales están basados en los componentes de la autoestima de Gil (1997).

Mediante los resultados obtenidos con una N=47 docentes, los cuales se han administrado el *Cuestionario para la evaluación de la autoestima en el docente*, concluimos que dentro de los estadísticos realizados en la muestra total obtenemos una moda de 2 puntos, lo cual interpretamos como que los participantes tienen una autoestima alta en general. Esta línea se mantiene cuando analizamos los resultados del factor alta autoestima de la muestra, con 2 puntos de moda. Sin embargo cuando interpretamos los datos de la tabla correspondiente al factor de la baja autoestima, los resultados bimodales, con 2 y 4 puntos, esto nos hace pensar que hay sujetos con menores niveles de autoestima que otros. Por último hemos analizado los resultados comparando las respuestas de las mujeres y de los hombres y hemos descubierto que ambos tienen una moda de 2 puntos, como puntuación global. Pero sí que se encuentran diferencias cuando nos paramos a analizar los cinco variables de cada componente y factor, siendo las mujeres las que mejores puntuaciones obtienen en los sentidos de autoconcepto, pertinencia y motivación, en el componente laboral.

Además del cuestionario, hemos elaborado una serie de indicadores para el conocimiento laboral y personal del docente respecto a la autoestima, estos se basan en la observación conductual directa y en la realización de entrevistas, ya sea al propio sujeto objetivo o a sus personas cercanas (familia, compañeros...). Estos están diseñados con la intención de ser un instrumento complementario en la tarea de los profesionales que se encargan de la orientación de los docentes en los centros educativos.

En último lugar también se ha creado un seminario para prevenir e intervenir en los docentes que participen. En él se autoadministrarán el cuestionario de evaluación de la autoestima para docentes y se entrenarán habilidades sociales, de reforzamiento, de relajación...

Mediante este estudio se han realizado una serie de aportaciones a la comunidad científica, tales como:

- Una revisión bibliográfica sobre la temática de la autoestima del docente.
- La construcción de un cuestionario para evaluación de la autoestima de los docentes.
- La elaboración de una serie de indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima, y su respectiva hoja de registro para la corrección.
- La elaboración y futura implementación de un Seminario para aumentar la autoestima de docente.

En base a todo lo visto anteriormente durante este trabajo creemos que sería interesante e importante para la comunidad científica seguir investigando en base a las siguientes ideas:



Realizar una validación empírica del cuestionario creado en este trabajo (cuestionario para la evaluación de la autoestima en los docentes).  
Analizar los resultados obtenidos en el cuestionario sujeto por sujeto, con el fin de obtener resultados más concretos.  
Estudiar, mediante el uso del cuestionario, las diferencias que podemos encontrar entre docentes que imparten distintos niveles educativos.  
Estudiar, mediante el uso del cuestionario, las diferencias que podemos encontrar entre docentes con distintos años de experiencia.  
Realizar una validación empírica de los indicadores para el conocimiento personal y laboral del docente respecto a la autoestima.  
Implementar el seminario en los centros educativos, como una formación docente, ya se para intervenir en casos detectados de baja autoestima o para prevenir futuros casos, y en general para entrenar al autoestima mediante el desarrollo de habilidades sociales, reforzantes, de relajación...

Por último, decir que estoy muy orgullosa de este trabajo puesto que he invertido un gran esfuerzo y creó que con el realizo una importante aportación al ámbito de la orientación de los docentes, cosa que a mi parecer era muy necesario puesto que había un gran vacío de información y una gran necesidad por llenarlo. Además agradecer a mi tutor, José Manuel Gil Beltrán, todo la ayuda que me ha prestado y por cómo me ha guiado en esta experiencia.

## BIBLIOGRAFÍA.

Agencia de calidad sanitaria de Andalucía. (2012). *Cuestionario de opinión del participante para jornadas, congresos y seminarios*. Recuperado de [http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/export/sites/default/galerias/aportesDocumentos/pildora/cuestionario\\_opinion\\_participante\\_jornadas\\_congresos\\_seminarios.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/export/sites/default/galerias/aportesDocumentos/pildora/cuestionario_opinion_participante_jornadas_congresos_seminarios.pdf)

ARROYO, S. (1999). Intervención en autoestima en psicología. *Avances en salud mental Infanto-juvenil, Sevilla: Universidad de Sevilla*, 211-232.

Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html>

Braden, N (1993). *El respeto hacia uno mismo*. Buenos Aires. Paidós.

Branden, N. (1994). El poder de la autoestima. Como potencial este importante recurso psicológico.

Branden, N. (2000). *La psicología de la autoestima*. Barcelona: Paidós.

Camacho, C. (2004). *Autoestima Profesional a partir del Perfeccionamiento Docente: Un estudio comparativo*.

Cava. M.J.; Musitu, G. (2000). *La potenciación de la autoestima en la escuela*. Barcelona: Paidós.

Cidoncha, V., Diaz, E. (2009). *El educador y la autoestima*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd134/el-educador-y-la-autoestima.htm>

Clemes, H., Bean, R (1993). *Cómo desarrollar la autoestima en los niños*. Madrid. Debate

Cox, S., & Heames, R. (2000). *Cómo enfrentar el malestar docente: Estrategias e ideas prácticas para los tutores y sus alumnos*.

Ctascon. Las teorías cognitivas de la autoestima. Recuperado de <http://www.ctascon.com/Motivacion%20de%20logro.pdf>

De Pons, J.P. (2012). La autoestima del profesor. *Fuentes*, 12.

Educar. (2005). *La confusa función del actual docente*. Recuperado de

Estrada, L. (2002). El desempeño docente. *Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo-Venezuela*.

Fernández, E., & Pretel, J. A. (2000). La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico. *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, 5(1), 6.

García, F., & Musitu, G. (1999). AF5. *Autoconcepto forma*, 5.

Garma, A y Elexpuru, I (1999). *El autoconcepto en el aula. Recursos para el profesorado*. Barcelona: Editorial Edebé.

Generalitat valenciana. *Riesgos relacionados con el estrés y la insatisfacción laboral: burnout, hostigamiento y trastornos adaptativos en docentes*. Recuperado de [http://www.cece.gva.es/per/docs/rlcursouni6\\_es.pdf](http://www.cece.gva.es/per/docs/rlcursouni6_es.pdf)

Gil Martínez, R. (1997). Manual para tutorías y departamentos de orientación. *Educación la autoestima-Aprender a convivir*. Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.

Gómez, M., Pérez, I., Medina, A., Valencia, E., Mena, S., et al. (2013). *Desarrollo profesional: La autoestima y la docencia*". Recuperado de <http://es.slideshare.net/adalbertomartinez/autoestima-desarrollo-profesional>

Hernandez, A (2009). La motivación y la autoestima en el aula. *Revista digital: innovación y experiencias educativas*, 16.

Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. *Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación* (5), 51-65.

Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. *Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación* (5), 51-65.

<http://portal.educ.ar/debates/eid/docentes hoy/debates/la-confusa-funcion-del-actual-docente.php>

Jiménez, E. P. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de Educación*, (10), 325-345.

Kornblit, A. L., & Mendes Diz, A. M. (1993). *El profesor acosado: del agobio al estrés*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Machargo, J. (1991). *El profesor y el autoconcepto de los alumnos*. Madrid. Escuela española.

Marente, J. A. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de educación*, 39(3), 4.

Martínez, C. A. (2009). La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión. *Cuadernos de educación y desarrollo*, (2).

Moncayo, J. C. (2008). El autoconcepto y la autoestima, factores decisivos en el aprendizaje. *Innovación y experiencias educativas*. 13.

Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. *La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser* (pp. 36-43). México: Uaemex.

Olivar, R. (2014). Ser docente hoy. *ENTRETEMAS*, (15), 131-137.

Pacheco, N. E., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, (100), 43-54.

Perspectivas sistémicas. (1988). *La erosión psicológica del docente*:

Sanchez-Romero, M<sup>a</sup>.R (2010). El autoconcepto y la autoestima como valores claves para la educación. *Revista digital: innovación y experiencias educativas*, 26.

Travers, C.J & Cooper, C.L.(1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente* (1<sup>a</sup> ed.). Barcelona [etc.]: Paidós.

*Un problema oculto*. Recuperado de <http://www.redsistemica.com.ar/inbar3.htm>.

Universidad de Castilla-La Mancha. *Autoestima*. Recuperado de <http://www.dsi.uclm.es/personal/juliaflores/emis/prueba-dvd/08-los%20talleres/ad/Autoestima.pdf>

Vega, L (1999). Configuración histórica del concepto de autoimagen. *Revista de historia de la psicología*, vol. 20, nº 3-4, pp 405-414

## **ANEXOS**

- ANEXO 1 Cuestionario inicial para la evaluación de la autoestima en el docente.
- ANEXO 2 Tabla. Fundamentación teórica de los objetivos específicos.
- ANEXO 3 Resultados de los expertos sobre la adecuación del cuestionario.
- ANEXO 3 Cuestionario definitivo para la evaluación de la autoestima en el docente (castellano/ valenciano).
- ANEXO 4 Plantilla de corrección del cuestionario para la evaluación de la autoestima en el docente.
- ANEXO 5 Indicadores para el conocimiento personal del docente respecto a la autoestima.
- ANEXO 6 Ficha de registro de los indicadores para el conocimiento personal del docente respecto a la autoestima.
- ANEXO 7. Cuestionario de evaluación del seminario.
- ANEXO 8. Seminario para aumentar la autoestima en los docentes. Diapositivas.

## ANEXO 1. Cuestionario inicial para la evaluación de la autoestima en el docente.

### Cuestionario para la evaluación de la autoestima.

A continuación se presentará una serie de afirmaciones, las cuales debes leer detenidamente para luego rodear con un círculo la opción de respuesta que exprese mejor tu grado de acuerdo con lo que en cada frase dice.

1. Completamente desacuerdo.
2. Bastante en desacuerdo.
3. Indiferente.
4. Bastante de acuerdo.
5. Completamente de acuerdo.

Recuerda que no existen respuestas buenas ni malas, todas valen. Contesta de manera honesta.

GRACIAS!

1. Disfruto realizando mi trabajo la mayor parte del tiempo.	1	2	3	4	5
2. Cuando finalizo una clase/trimestre he obtenido los resultados que esperaba.	1	2	3	4	5
3. Como educador me considero importante en el crecimiento de los alumnos.	1	2	3	4	5
4. Carezco de prejuicios sobre ningún alumno de mi clase.	1	2	3	4	5
5. Me considero un buen docente.	1	2	3	4	5
6. Considero que realizo bien mi tarea.	1	2	3	4	5
7. No me influyen las críticas destructivas.	1	2	3	4	5
8. Considero importantes las críticas.	1	2	3	4	5
9. Tengo facilidad para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
10. No dudo en correr riesgos.	1	2	3	4	5
11. Me considero respetado por mis alumnos.	1	2	3	4	5
12. Busco y tengo en cuenta la opinión de los padres/tutores de los alumnos.	1	2	3	4	5
13. Tengo una buena relación con mis alumnos.	1	2	3	4	5
14. Me siento respetado por el resto de docentes.	1	2	3	4	5
15. Respeto a los demás.	1	2	3	4	5
16. Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
17. Me siento integrado en mi centro.	1	2	3	4	5
18. Considero que transmito unos valores positivos a mis alumnos.	1	2	3	4	5
19. Apoyo las capacidades y las competencias de mis alumnos.	1	2	3	4	5
20. Trabajo el sentido de cooperación, competencia, motivación y autoconcepto en mis alumnos.	1	2	3	4	5
21. Estimulo a mis alumnos a solucionar sus problemas.	1	2	3	4	5
22. Cometer errores no me desmotiva.	1	2	3	4	5
23. Creo que realizo un buen trabajo como docente.	1	2	3	4	5
24. Me gusta aceptar riesgos.	1	2	3	4	5
25. No me cuesta reconocer mis éxitos.	1	2	3	4	5
26. Tengo claros cuales son mis destrezas y mis capacidades.	1	2	3	4	5
27. Tengo muy claras mis ideas.	1	2	3	4	5
28. Normalmente me siento optimista.	1	2	3	4	5
29. No temo expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
30. Me siento cómodo con mi aspecto físico.	1	2	3	4	5
31. No me importa recibir críticas.	1	2	3	4	5
32. Me acepto a mí mismo tal y como soy.	1	2	3	4	5
33. Me siento bien ayudando a los demás.	1	2	3	4	5
34. Me siento querido por los demás.	1	2	3	4	5
35. Tengo metas realistas.	1	2	3	4	5
36. Siempre me responsabilizo de mis conductas sin buscar culpables.	1	2	3	4	5
37. Me siento entusiasmado ante nuevas actividades.	1	2	3	4	5

38. Se reconocer mis logros en la vida.	1	2	3	4	5
39. Tengo poca confianza en mí mismo como docente.	1	2	3	4	5
40. Siento que en las clases no obtengo los resultados que esperaba.	1	2	3	4	5
41. En ocasiones me siento fracasado como docente.	1	2	3	4	5
42. No innovo en el método educativo que utilizo.	1	2	3	4	5
43. Me considero autoritario con los alumnos.	1	2	3	4	5
44. Establezco unas reglas de que no se debe hacer, en el aula.	1	2	3	4	5
45. Por motivos diversos faltó al trabajo.	1	2	3	4	5
46. Me siento poco motivado a la hora de impartir clases.	1	2	3	4	5
47. Mi participación con el resto del profesorado ha disminuido.	1	2	3	4	5
48. Se ha detenido mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
49. En ocasiones me siento insatisfecho conmigo mismo.	1	2	3	4	5
50. Conozco las debilidades de mis alumnos.	1	2	3	4	5
51. Baso la enseñanza acorde a mis valores o principios.	1	2	3	4	5
52. Evito expresar lo que pienso ante los demás.	1	2	3	4	5
53. Siento que me preocupo mucho por las cosas.	1	2	3	4	5
54. Tiendo a compararme con los demás.	1	2	3	4	5
55. Las críticas me afectan.	1	2	3	4	5
56. Me considero crítico conmigo mismo.	1	2	3	4	5
57. No me siento cómodo con otras personas.	1	2	3	4	5
58. Tiendo a no relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
59. Me cuesta hacer algo fuera de lo común.	1	2	3	4	5
60. Me considero perfeccionista ya que me da seguridad.	1	2	3	4	5

ANEXO 2. Tabla: Fundamentación teórica de los objetivos específico.

Factor	Componente	Variable	Ítem	Fundamentación teórica
Alta autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	1,11, 24, 28	Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. <i>La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser (pp. 36-43)</i> . México: Uaemex. Hernandez, A (2009). La motivación y la autoestima en el aula. <i>Revista digital: innovación y experiencias educativas, 16</i> .
		Sentido de seguridad	5, 15	Hernandez, A (2009). La motivación y la autoestima en el aula. <i>Revista digital: innovación y experiencias educativas, 16</i> .
		Sentido de pertinencia	32	Gil Martínez, R. (1997). Manual para tutorías y departamentos de orientación. <i>Educación la autoestima-Aprender a convivir</i> . Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.
		Sentido de motivación	9	Hernandez, A (2009). La motivación y la autoestima en el aula. <i>Revista digital: innovación y experiencias educativas, 16</i> .
		Sentido de competencia	12	Gil Martínez, R. (1997). Manual para tutorías y departamentos de orientación. <i>Educación la autoestima-Aprender a convivir</i> . Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.
	Personal	Sentido de autoconcepto	8, 22, 25	Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. <i>La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser (pp. 36-43)</i> . México: Uaemex. Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
		Sentido de seguridad	16	Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
		Sentido de pertinencia	31	Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
		Sentido de motivación	27	Gil Martínez, R. (1997). Manual para tutorías y departamentos de orientación. <i>Educación la autoestima-Aprender a convivir</i> . Madrid: Editorial Escuela Española,



				S.A.
		Sentido de competencia	2, 18	Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
Baja autoestima	Laboral	Sentido de autoconcepto	30	Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. <i>Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación</i> (5), 51-65.
		Sentido de seguridad	20	Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. <i>Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación</i> (5), 51-65.
		Sentido de pertinencia	26	Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. <i>Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación</i> (5), 51-65.
		Sentido de motivación	21, 23, 33	Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. <i>Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación</i> (5), 51-65.
		Sentido de competencia	14	Herrán, A. de la (2004). El Docente de Baja Autoestima: Implicaciones Didácticas. <i>Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación</i> (5), 51-65.
	Personal	Sentido de autoconcepto	3, 13	González, N.I (2001). Características de la autoestima. La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser (pp. 36-43). México: Uaemex. Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
		Sentido de seguridad	17	Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser (pp. 36-43). México: Uaemex.
		Sentido de pertinencia	19, 6	Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser (pp. 36-43). México: Uaemex. Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>
		Sentido de motivación	4	Norma, G.L (2001). Características de la autoestima. La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser

				(pp. 36-43). México: Uaemex.
		Sentido de competencia	29	Bastida, A (2008). Como potenciar la autoestima. Recuperado de: <a href="http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html">http://www.psicologia-online.com/autoayuda/potenciar-la-autoestima/caracteristicas-de-personas-con-autoestima-alta.html</a>

ANEXO 3. Resultados de los expertos sobre la adecuación del cuestionario.

Ítem	A	B	C	D	F	G	H
1. Disfruto realizando mi trabajo la mayor parte del tiempo.	2	2	2	2	2	2	2
2. Cuando finalizo una clase/trimestre he obtenido los resultados que esperaba.	2	2	1	2	2	2	2
3. Como educador me considero importante en el crecimiento de los alumnos.	1	1	0	1	1	1	1
4. Carezco de prejuicios sobre ningún alumno de mi clase.	2	0	0	1	1	1	1
5. Me considero un buen docente.	2	2	2	2	2	2	2
6. Considero que realizo bien mi tarea.	1	1	0	0	0	1	1
7. No me influyen las críticas destructivas.	1	2	1	2	2	1	1
8. Considero importantes las críticas.	1	1	1	0	1	1	1
9. Tengo facilidad para tomar decisiones.	1	1	1	1	1	1	0
10. No dudo en correr riesgos.	0	1	1	0	1	1	1
11. Me considero respetado por mis alumnos.	2	1	2	2	2	2	1
12. Busco y tengo en cuenta la opinión de los padres/tutores de los alumnos.	2	1	1	2	1	2	1
13. Tengo una buena relación con mis alumnos.	1	0	0	0	1	0	1
14. Me siento respetado por el resto de docentes.							
15. Respeto a los demás.	2	2	2	1	2	2	1
16. Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.							
17. Me siento integrado en mi centro.	1	1	1	1	1	0	1
18. Considero que transmito unos valores positivos a mis alumnos.	1	1	1	1	1	1	1
19. Apoyo las capacidades y las competencias de mis alumnos.	2	2	2	2	1	2	2
20. Trabajo el sentido de cooperación, competencia, motivación y autoconcepto en mis alumnos.	0	2	1	1	0	1	2
21. Estímulo a mis alumnos a solucionar sus problemas.	1	1	1	2	1	1	0
22. Cometer errores no me desmotiva.	0	0	0	0	1	0	0
23. Creo que realizo un buen trabajo como docente.	1	1	1	1	1	1	1
24. Me gusta aceptar riesgos.	0	0	1	0	0	1	0
25. No me cuesta reconocer mis éxitos.	2	2	1	2	1	1	1
26. Tengo claros cuales son mis destrezas y mis capacidades.	2	2	2	2	2	1	2
27. Tengo muy claras mis ideas.	0	0	0	0	1	1	0
28. Normalmente me siento optimista.	0	0	0	1	0	0	1
29. No temo expresar mis sentimientos.	2	1	2	1	1	2	2
30. Me siento cómodo con mi aspecto físico.	2	2	2	2	2	2	2
31. No me importa recibir críticas.	1	1	1	1	0	1	1
32. Me acepto a mí mismo tal y como soy.	1	1	2	2	2	2	1
33. Me siento bien ayudando a los demás.	0	0	0	1	0	1	0
34. Me siento querido por los demás.	2	2	2	1	2	1	2
35. Tengo metas realistas.	2	2	2	1	2	1	2
36. Siempre me responsabilizo de mis conductas sin buscar culpables.	1	0	1	1	1	1	1
37. Me siento entusiasmado ante nuevas actividades.	1	0	0	0	0	1	0

38. Se reconocer mis logros en la vida.	2	2	2	1	2	1	1
39. Tengo poca confianza en mí mismo como docente.	2	2	1	2	2	2	2
40. Siento que en las clases no obtengo los resultados que esperaba.	1	1	1	0	0	1	1
41. En ocasiones me siento fracasado como docente.	1	2	1	1	1	1	1
42. No innovo en el método educativo que utilizo.	1	1	1	1	0	0	0
43. Me considero autoritario con los alumnos.	0	0	1	0	1	1	0
44. Establezco unas reglas de que no se debe hacer, en el aula.	2	2	2	2	1	2	2
45. Por motivos diversos faltó al trabajo.	2	2	2	2	2	2	2
46. Me siento poco motivado a la hora de impartir clases.	2	2	1	2	2	2	1
47. Mi participación con el resto del profesorado ha disminuido.	2	2	2	2	2	2	2
48. Se ha detenido mi desarrollo profesional.	2	2	2	2	1	2	2
49. En ocasiones me siento insatisfecho conmigo mismo.	2	2	2	1	2	2	1
50. Conozco las debilidades de mis alumnos.	0	0	0	1	0	0	0
51. Baso la enseñanza acorde a mis valores o principios.	0	0	0	0	0	1	0
52. Evito expresar lo que pienso ante los demás.	2	2	2	2	2	2	2
53. Siento que me preocupo mucho por las cosas.	2	2	2	2	2	2	2
54. Tiendo a compararme con los demás.	2	2	2	1	2	2	2
55. Las críticas me afectan.	1	2	2	2	2	1	2
56. Me considero crítico conmigo mismo.	2	2	2	2	2	1	2
57. No me siento cómodo con otras personas.	2	2	2	2	2	2	2
58. Tiendo a no relacionarme con los demás.	2	2	1	2	2	1	2
59. Me cuesta hacer algo fuera de lo común.	1	1	2	2	2	2	2
60. Me considero perfeccionista ya que me da seguridad.	1	2	0	0	0	1	1

ANEXO 3. Cuestionario definitivo para la evaluación de la autoestima en el docente (castellano/ valenciano).

Edad:  
Género:

Años de experiencia:  
Nivel educativo que imparte:

Cuestionario para la evaluación de la autoestima

A continuación se presentará una serie de afirmaciones, las cuales debes leer detenidamente para luego rodear con un círculo la opción de respuesta que exprese mejor tu grado de acuerdo con lo que en cada frase dice:

1. Completamente desacuerdo.
2. Bastante en desacuerdo.
3. Indiferente.

4. Bastante de acuerdo.
5. Completamente de acuerdo.

Recuerda que no existen respuestas buenas ni malas, todas valen. Contesta de manera honesta.

1. Disfruto realizando mi trabajo la mayor parte del tiempo.	1	2	3	4	5
2. Sé reconocer mis logros en la vida.	1	2	3	4	5
3. Evito expresar lo que pienso ante los demás.	1	2	3	4	5
4. Me cuesta hacer algo fuera de lo común.	1	2	3	4	5
5. Busco y tengo en cuenta la opinión de los padres/tutores de los alumnos.	1	2	3	4	5
6. No me siento cómodo con otras personas.	1	2	3	4	5
7. Siento que me preocupo mucho por las cosas.	1	2	3	4	5
8. No temo expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
9. Apoyo las capacidades y las competencias de mis alumnos.	1	2	3	4	5
10. En ocasiones me siento fracasado como docente.	1	2	3	4	5
11. Cuando finalizo una clase/trimestre he obtenido los resultados que esperaba.	1	2	3	4	5
12. No me cuesta reconocer mis éxitos.	1	2	3	4	5
13. Tiendo a compararme con los demás.	1	2	3	4	5
14. En ocasiones me siento insatisfecho conmigo mismo.	1	2	3	4	5
15. Me considero respetado por mis alumnos.	1	2	3	4	5
16. Me acepto a mí mismo tal y como soy.	1	2	3	4	5
17. Las críticas me afectan.	1	2	3	4	5
18. Tengo claras cuáles son mis destrezas y mis capacidades.	1	2	3	4	5
19. Tiendo a no relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
20. Establezco unas reglas de que no se debe hacer, en el aula.	1	2	3	4	5
21. Me siento poco motivado a la hora de impartir clases.	1	2	3	4	5
22. Me siento cómodo con mi aspecto físico.	1	2	3	4	5
23. Mi participación con el resto del profesorado ha disminuido.	1	2	3	4	5
24. Me considero un buen docente.	1	2	3	4	5
25. Normalmente me siento optimista.	1	2	3	4	5
26. Por motivos diversos falto al trabajo.	1	2	3	4	5
27. Tengo metas realistas.	1	2	3	4	5
28. No me influyen las críticas destructivas.	1	2	3	4	5
29. Me considero crítico conmigo mismo.	1	2	3	4	5
30. Tengo poca confianza en mí mismo como docente.	1	2	3	4	5
31. Me siento querido por los demás.	1	2	3	4	5
32. Respeto a los demás.	1	2	3	4	5
33. Se ha detenido mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5

Edat:

Anys d'experiència:

Genère:

Nivel educatiu que imparteix:

Qüestionari per a l'avaluació de la autoestima

A continuació es presenta una sèrie d'afirmacions, les quals has de llegir detingudament per després envoltar amb un cercle l'opció de resposta que expressi millor el teu grau d'acord amb el que en cada frase diu:

1. Completament desacord.

4. Bastant d'acord.

2. Bastant en desacord.

5. Completament d'acord.

3. Indiferent.

Recorda que no existeixen respostes bones ni dolentes, totes valen. Contesta de manera honesta.

1. Gaudeixo realitzant el meu treball la major part del temps.		2	3	4	5
--	--	---	---	---	---

2. Sé reconèixer els meus assoliments en la vida.	1	2	3	4	5
3. Evite expressar el que penso davant els altres.	1	2	3	4	5
4. Em costa fer alguna cosa fora del comú.	1	2	3	4	5
5. Busco i tinc en compte l'opinió dels pares/tutors dels alumnes.	1	2	3	4	5
6. No em sento còmode amb altres persones.	1	2	3	4	5
7. Sento que em preocupo molt per les coses.	1	2	3	4	5
8. No temo expressar els meus sentiments..	1	2	3	4	5
9. Recolzo les capacitats i les competències dels meus alumnes..	1	2	3	4	5
10. En ocasions em sento fracassat com a docent.	1	2	3	4	5
11. Quan finalitzo una classe/trimestre he obtingut els resultats que esperava.	1	2	3	4	5
12. No em costa reconèixer els meus èxits.	1	2	3	4	5
13. Tendeixo a comparar-me amb els altres.	1	2	3	4	5
14. En ocasions em sento insatisfet amb mi mateix.	1	2	3	4	5
15. Em considero respectat pels meus alumnes.	1	2	3	4	5
16. M'accepto a mi mateix tal com sóc.	1	2	3	4	5
17. Les crítiques m'afecten.	1	2	3	4	5
18. Tinc clares quins són les meves destreses i les meves capacitats.	1	2	3	4	5
19. Tendeixo a no relacionar-me amb els altres.	1	2	3	4	5
20. Estableixo unes regles que no s'ha de fer, a l'aula.	1	2	3	4	5
21. Em sento poc motivat a l'hora d'impartir classes.	1	2	3	4	5
22. Em sento còmode amb el meu aspecte físic.	1	2	3	4	5
23. La meva participació amb la resta del professorat ha disminuït.	1	2	3	4	5
24. Em considero un bon docent.	1	2	3	4	5
25. Normalment em sento optimista.	1	2	3	4	5
26. Per motius diversos mancat al treball.	1	2	3	4	5
27. Tinc metes realistes.	1	2	3	4	5
28. No m'influeixen les crítiques destructives.	1	2	3	4	5
29. Em considero crític amb mi mateix.	1	2	3	4	5
30. Tinc poca confiança en mi mateix com a docent.	1	2	3	4	5
31. Em sento volgut pels altres.	1	2	3	4	5
32. Respecte als altres.	1	2	3	4	5
33. S'ha detingut el meu desenvolupament professional.	1	2	3	4	5

ANEXO 4. Plantilla de corrección del cuestionario para la evaluación de la autoestima en el docente.

1. Disfruto realizando mi trabajo la mayor parte del tiempo.	5	4	3	2	1
2. Se reconocer mis logros en la vida.	5	4	3	2	1
3. Evito expresar lo que pienso ante los demás.	1	2	3	4	5
4. Me cuesta hacer algo fuera de lo común.	1	2	3	4	5
5. Busco y tengo en cuenta la opinión de los padres/tutores de los alumnos.	5	4	3	2	1
6. No me siento cómodo con otras personas.	1	2	3	4	5
7. Siento que me preocupo mucho por las cosas.	1	2	3	4	5
8. No temo expresar mis sentimientos.	5	4	3	2	1
9. Apoyo las capacidades y las competencias de mis alumnos.	5	4	3	2	1
10. En ocasiones me siento fracasado como docente.	1	2	3	4	5
11. Cuando finalizo una clase/trimestre he obtenido los resultados que esperaba.	5	4	3	2	1
12. No me cuesta reconocer mis éxitos.	5	4	3	2	1
13. Tiendo a compararme con los demás.	1	2	3	4	5
14. En ocasiones me siento insatisfecho conmigo mismo.	1	2	3	4	5
15. Me considero respetado por mis alumnos.	5	4	3	2	1
16. Me acepto a mí mismo tal y como soy.	5	4	3	2	1
17. Las críticas me afectan.	1	2	3	4	5
18. Tengo claras cuáles son mis destrezas y mis capacidades.	5	4	3	2	1
19. Tiendo a no relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
20. Establezco unas reglas de que no se debe hacer, en el aula.	1	2	3	4	5
21. Me siento poco motivado a la hora de impartir clases.	1	2	3	4	5
22. Me siento cómodo con mi aspecto físico.	5	4	3	2	1
23. Mi participación con el resto del profesorado ha disminuido.	1	2	3	4	5
24. Me considero un buen docente.	5	4	3	2	1
25. Normalmente me siento optimista.	5	4	3	2	1
26. Por motivos diversos faltó al trabajo.	1	2	3	4	5
27. Tengo metas realistas.	5	4	3	2	1
28. No me influyen las críticas destructivas.	5	4	3	2	1
29. Me considero crítico conmigo mismo.	1	2	3	4	5
30. Tengo poca confianza en mí mismo como docente.	1	2	3	4	5
31. Me siento querido por los demás.	5	4	3	2	1
32. Respeto a los demás.	5	4	3	2	1
33. Se ha detenido mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5

ANEXO 5. Indicadores para el conocimiento personal del docente respecto a la autoestima.

FACTOR I:

AUTOESTIMA ALTA

-ÁMBITO LABORAL-

- Sentido de autoconcepto:
  - Disfrutan del trabajo que desempeñan y de los resultados que consiguen.
  - Aceptan a los alumnos tal y como son.
  - Se ven a sí mismos como buenos docentes y tienen confianza en sí mismos.
  - No les afectan las críticas destructivas.
  - Reconocen las propias cualidades positivas y negativas tanto en el ámbito profesional como personal.
  - Tiene resistencia al estrés.
  
- Sentido de seguridad:
  - Se sienten seguros de su capacidad para generar disciplina en clase.
  - Piden y aceptan el apoyo de los padres/ tutores de los alumnos.
  - Se sienten libres para pensar, actuar y reaccionar de la forma que ellos consideran más oportuna y efectiva en una situación determinada.
  - Sabe que es capaz de manejar grandes grupos.
  - Es capaz de percibir el impacto de sus decisiones y acciones en el aula.
  - Puede gestionar y solucionar los problemas que surgen.
  
- Sentido de pertinencia:
  - Creen que tiene una buena relación, un buen sentido de pertinencia y una interacción mutua con sus alumnos.
  - Creen que tiene una buena relación, un buen sentido de pertinencia y una interacción mutua con los docentes.
  - Respeto a los demás.
  - Tienen características positivas (confiables, intuitivos, leales...).



- Saben cooperar y colaborar en el ámbito profesional.
- Sabe que es parte del sistema docente y que debe estar vinculado y responder a los que le rodean.
- Sentido de motivación:
  - Apoyan la reflexión y la conciencia sobre las capacidades y los potenciales de los propios alumnos y a encontrar soluciones a sus propios problemas.
  - Estimulan el sentido el sentido de cooperación, competencia, motivación y autoconcepto en sus alumnos.
  - Siente que se encuentra en un proceso de aprendizaje continuo.
  - Se preocupan por crecer profesionalmente.
  - Saben estimular a sus alumnos proponiéndoles metas.
  - Tienen facilidad para motivar a sus compañeros.
- Sentido de competencia:
  - Se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.
  - Suscitan admiración, respeto y cariño.
  - Conocen sus virtudes y sus destrezas.
  - Reconocen sus éxitos y tiene capacidad de hablar de ellos ya que no se avergüenzan.
  - Proyectan a sus alumnos una visión positiva de su propia esencia como personas.
  - Enseñan desde el concepto de la interdependencia de las personas y las cosas.

-ÁMBITO PERSONAL-

- Sentido de autoconcepto:
  - Se siente contento y lleno de energía.
  - Se aprecia y se respeta a sí mismo.
  - Expresa sus sentimientos sin ningún temor y tiene sus propias ideas.
  - Se siente cómodo con su aspecto.
  - Sabe identificar sus emociones.

- Es creativo y original.
  
- Sentido de seguridad:
  - No le teme a la crítica, ni se enfada cuando la recibe.
  - Se acepta a sí mismo.
  - Son capaces de tener intimidad en sus relaciones.
  - Tiene capacidad de admitir sus errores.
  - No teme a los cambios.
  - Se percibe como único.
  
- Sentido de pertinencia:
  - Se siente querido por los demás.
  - Respeto a los demás y espera el mismo trato por parte de ellos.
  - Le gusta ayudar a los demás.
  - Se alegran de que les vaya bien a los demás
  - Hace amigos con facilidad.
  - Eficacia para dirigirse y comunicarse fácilmente con los demás.
  
- Sentido de motivación:
  - Tiene metas sanas y realizables.
  - Cuando actúa, se siente motivado y con energía, responsabilizándose de sus conductas, sin buscar culpables.
  - Muestra entusiasmo en las nuevas actividades.
  - Ejecuta su trabajo con satisfacción.
  - Disfruta plenamente de sí mismo y de la vida.
  - Practican la receptividad y la escucha activa para mejorar.
  
- Sentido de competencia:

- Tiene capacidad para reconocer sus propios logros en la vida.
- Dirige su vida hacia donde cree conveniente y desarrolla habilidades que lo hacen posibles.
- Son organizados y ordenados en sus actividades.
- Conocen sus cualidades y tratan de sobreponerse a sus defectos.
- Son capaces de hacerle frente a cualquier situación.
- Se valoran a sí mismos.

## FACTOR II

### AUTOESTIMA BAJA

#### -ÁMBITO LABORAL-

- Sentido de autoconcepto:
  - Tienen poca confianza en sí mismos y nunca obtienen los resultados que en los esperan.
  - Se sienten fracasados como docentes.
  - Les afectan las críticas.
  - No varían, ni innovan en el método educativo que utilizan.
  - Dificultad para autodefinir la propia situación personal-social-profesional.
  - Recurrencia a ideas o sentimientos negativos ( soy mal docente, la culpa es mía, no soy capaz...).
  
- Sentido de seguridad:
  - Se refugian en la autoridad académica.
  - Realizan una disciplina del aula basada en lo que no se debe hacer.
  - La disciplina es rígida, inmadura y dependiente.
  - Culpabilización exógena (otros docentes, padres, alumnos...) para lo negativo.
  - Dificultad para valorar al compañero competente sin entenderlo como un competidor.
  - Dificultad para disfrutar los logros en la práctica docente.

- Sentido de pertinencia:
  - Se produce una minusvaloración y desconfianza general de los alumnos como capaces de desarrollar un rol activo-expresivo.
  - Tienen falta de comunicación con el contexto (alumnos, docentes, padres de alumnos...)
  - Se produce absentismo laboral.
  - Evitan participar en actividades del lugar de trabajo.
  - Problemas para expresarse con fluidez ante los demás (docentes, padres, alumnos...).
  - En su tiempo libre en el trabajo, no participa de las actividades con otras personas.
  
- Sentido de motivación:
  - Tienen una falta de motivación a la hora de trabajar.
  - Detienen su formación, promoción y desarrollo profesional.
  - Baja participación con el profesorado.
  - No se ven capaces de dar respuesta a las demandas.
  - Evitan proponerse metas.
  - Tiene desesperanza a la hora de cumplir sus objetivos.
  
- Sentido de competencia:
  - Disminución de la cantidad y calidad de la participación didáctica.
  - Se centran en las debilidades de los alumnos y no en sus capacidades.
  - Fomentan la conformidad y la dependencia.
  - Se sienten incompetentes en su entorno laboral.
  - Falta de creatividad en el trabajo.
  - Cree que no tiene el conocimiento suficiente para dar una materia.

-ÁMBITO PERSONAL-

- Sentido de autoconcepto:

- Incapaces de defenderse.
  - No expresan sus ideas.
  - Se preocupan mucho.
  - Son pesimistas.
  - Son desconfiados.
  - Se comparan con los demás.
  
- Sentido de seguridad:
  - Creen que no son valiosos.
  - Facilidad por sentirse culpable.
  - Criticismo constante de la persona hacia todo lo que le rodea.
  - Creen que son poco interesantes.
  - Creen que causan mala impresión a los demás.
  - Necesidad de refuerzo de otros.
  
- Sentido de pertinencia:
  - Se sienten aislados.
  - No participan socialmente.
  - Búsqueda de un grupo de acólitos que le proporcionen expectativa, refuerzo y la admiración que su baja autoestima necesita.
  - Falta de asertividad.
  - Dicen no tener intereses o gustos afines con los demás.
  - No buscan el contacto social.
  
- Sentido de motivación:
  - No buscan nuevas metas.
  - No corren riesgos.
  - Tienen miedo a lo nuevo.

- No tienen iniciativa.
- Compararse con otros “peores” que él.
- Apatía.
  
- Sentido de competencia:
  - Tienen miedos exagerados.
  - No les gusta esforzarse porque no creen en su capacidad.
  - Les cuesta conseguir sus metas.
  - Les cuesta reconocer sus errores.
  - No valoran sus talentos ni sus competencias.
  - Se sienten inseguros.
  
- Características físicas:
  - Tienen un tono de voz débil.
  - Una apariencia desaliñada.
  - Postura encorvada.
  - Evitan mirar de frente.
  - Apretón de manos suave.
  - Semblante habitualmente tenso.

ANEXO 6. Ficha de registro de los indicadores para el conocimiento personal del docente respecto a la autoestima.

Ficha de registro:

**Alto: 6-5**

**Medio: 4-3**

**Bajo: 2-1**

AUTOESTIMA ALTA

ÁMBITO LABORAL

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de autonecepto	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de seguridad	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de pertinencia	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de motivación	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de competencia	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				

Ítem 4  
 Ítem 5  
 Ítem 6

ALTO MEDIO BAJO

ÁMBITO PERSONAL

Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de autonecepto	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO
Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de seguridad	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO
Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de pertinencia	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO
Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de motivación	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				
			ALTO	MEDIO	BAJO
Variable	Ítem	Si	No		
Sentido de competencia	Ítem 1				
	Ítem 2				
	Ítem 3				
	Ítem 4				
	Ítem 5				
	Ítem 6				



	ALTO	MEDIO	BAJO
--	------	-------	------

## ANEXO 7. Cuestionario de evaluación del seminario.

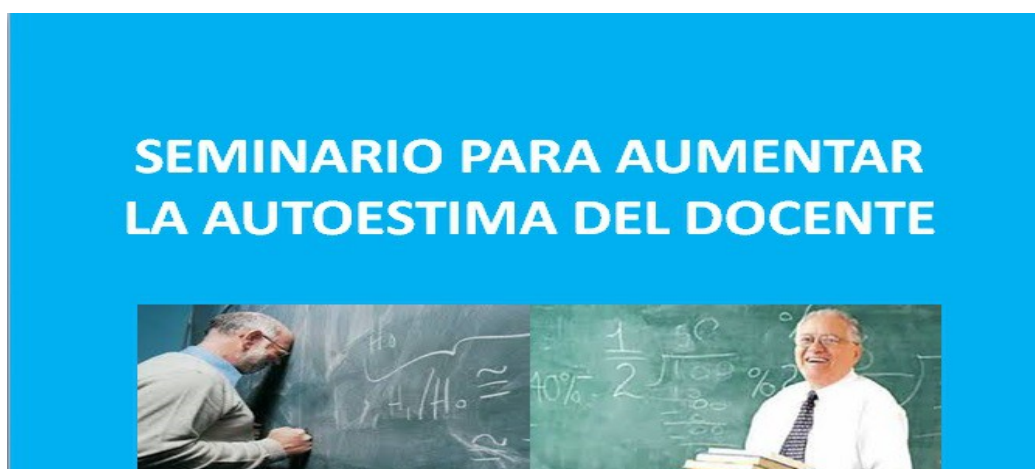
Su opinión sobre el curso que ha realizado nos permitirá mejorar las actividades de formación en el futuro. Por favor, conteste a todas las preguntas.

Gracias.

Por favor, indique la valoración que le merecen los siguientes aspectos del curso, siendo 1, muy baja, y 5, muy alta.

Se han cubierto mis expectativas en relación a este evento.	1	2	3	4	5
Se han conseguido los objetivos formulados en el programa.	1	2	3	4	5
Los contenidos han contribuido a la consecución de esos objetivos.	1	2	3	4	5
Los contenidos desarrollados han resultado interesantes y motivadores.	1	2	3	4	5
La duración de las diferentes sesiones ha resultado adecuada.	1	2	3	4	5
Los temas tratados son aplicables a la práctica profesional en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
En general, la organización del evento ha sido apropiada.	1	2	3	4	5

## ANEXO 8. Seminario para aumentar la autoestima en los docentes. Diapositivas.



### SESIÓN 1: Presentación



PROFESIONALES



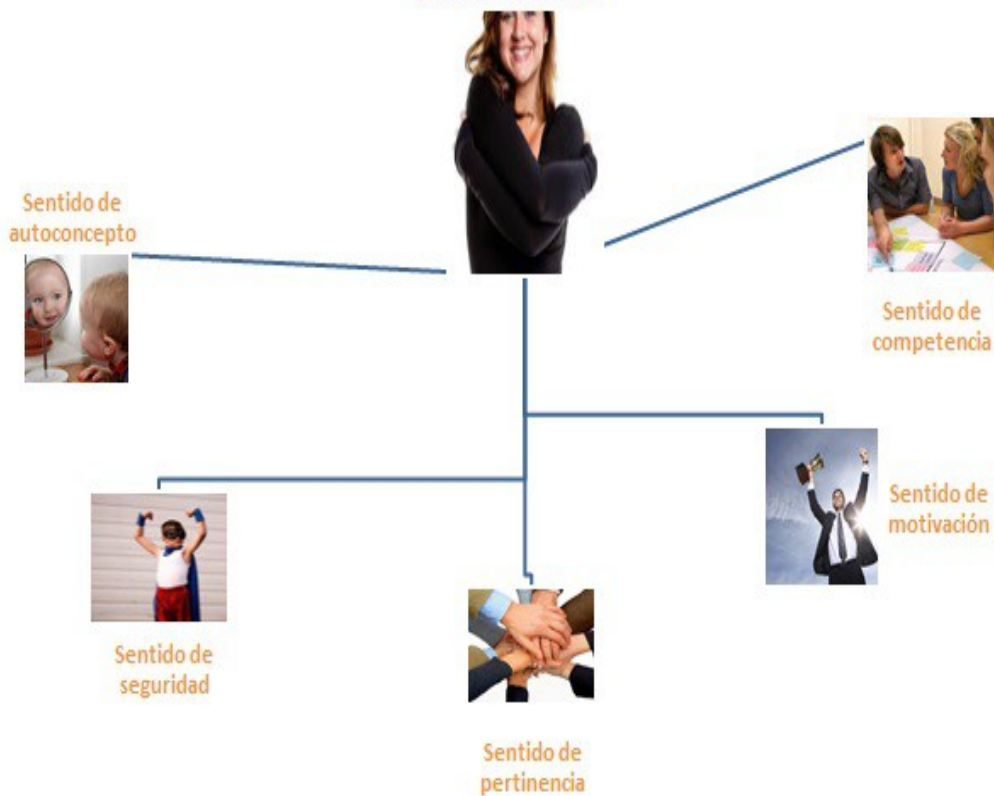
#### Objetivos



## Cronograma

Fecha	Sesión	Título
Martes, 10 de Febrero	1	Presentación
Jueves, 12 de Febrero	2	Autoestima y relajación

## Autoestima



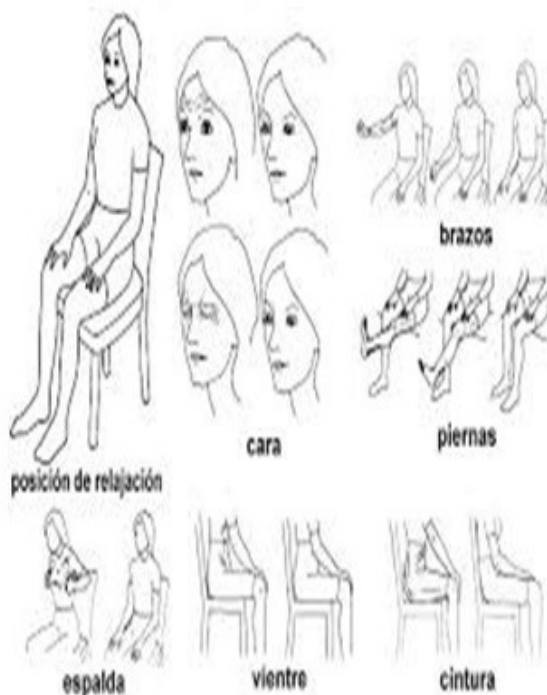
# Sesión 2: Autoestima y Relajación

## Autoevaluación



Mindfulness

Relajación muscular  
progresiva



## Sesión 3: Estrategias y Habilidades

Desarrollo de  
estrategias de  
reforzamiento

Taller de crecimiento  
personal

No te conformes  
con lo que  
necesitas,  
lucha por lo que  
te mereces.



Pautas para fortalecer  
la autoestima



## Desarrollo de habilidades sociales

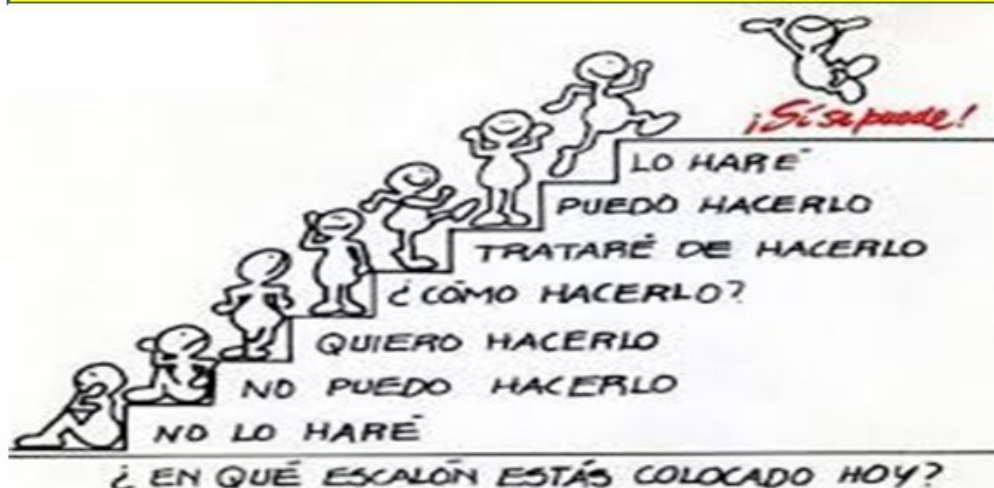
### HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS:

- **Apego:** establecer lazos afectivos con otras personas.
- **Empatía:** ponerse en el lugar del otro y entenderle.
- **Asertividad:** defender los propios derechos y

### Sesión 4:

### Proyecto de vida

Creación de un proyecto de vida, poniendo en práctica lo aprendido durante el seminario



## Evaluación →

Su opinión sobre el curso que ha realizado nos permitirá mejorar las actividades de formación en el futuro. Por favor, conteste a todas las preguntas.

Gracias.

Por favor, indique la valoración que le merecen los siguientes aspectos del curso, siendo 1, muy baja, y 5, muy alta.

Se han cubierto mis expectativas en relación a este evento.	1	2	3	4	5
Se han conseguido los objetivos formulados en el programa.	1	2	3	4	5
Los contenidos han contribuido a la consecución de esos objetivos.	1	2	3	4	5
Los contenidos desarrollados han resultado interesantes y motivadores.	1	2	3	4	5
La duración de las diferentes sesiones ha resultado adecuada.	1	2	3	4	5
Los temas tratados son aplicables a la práctica profesional en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
En general, la organización del evento ha sido apropiada.	1	2	3	4	5

## Debate →

